

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2555

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2555

สุวิมล พิมลศิริ. (2555). *ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:
อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และอัตราเงินเดือน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานกับความผูกพันของพนักงานในบริษัท เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One way ANOVA และ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพเป็นโสด มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ระดับชั้นตามตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับตรวจสอบ มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี และมีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน เท่ากับ 10,001-20,000 บาท
2. พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Career Path Factors relating to the Loyalty of employee of the Company

AN ABSTRACT
BY
SUWIMON PIMONSIRI



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

March 2012

Suwimon Pimonsiri. (2012). *Career Path Factors relating to the Loyalty of employee of the Company*. Master Project. M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr.Paiboon Archarungroj

This study aims to investigate the Loyalty of employee of a Payroll Outsourcing Services Company classified by personal characteristics such as gender, age, marital status, education level, employee level, work experience in the company and current monthly salary base in the company and to study the correlation between career path factors and company loyalty for the employee of the company. A questionnaire was used to collect data. Data was analyzed by using Percentage, Standard Deviation, t-test, One way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results revealed as follows:

1. Most employees are female, between 21–30 years old, single status, having Bachelor Degree, working in Reviewer level, working with the company between 6-10 years, and having the current monthly salary base between Baht 10,001–20,000.
2. Employees with different personal characteristics such as gender, age, marital status, education level, employee level, work experience in the company and current monthly salary base in the company had different loyalty at the statistically significant level of 0.05.
3. Career Path Factors in terms of promotion, compensation and benefit, employee development, career development, and employee development policy were correlated with the Loyalty of employee of the Company at the statistically significant level of 0.01.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน
ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ของ สุวิมล พิมลศิริ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

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

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

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

ประธาน

.....
(อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ สนิฏฐากร ชูทรัพย์)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ และอาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และตรวจแบบสอบถาม รวมถึงให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อน นิสิต และ เพื่อนร่วมงานทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่ คุณบิดามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนและวางรากฐาน แห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย หวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและเกี่ยวข้อง หากมี ข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

สุวิมล พิมลศิริ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน.....	12
ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	64
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	92
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	92
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
อภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	110
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	112
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	117
ภาคผนวก ก	118
ภาคผนวก ข	124
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	126

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2	43
2 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบ สอบถามส่วนที่ 2.....	44
3 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3	45
4 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบ สอบถามส่วนที่ 3.....	45
5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาใน การทำงานกับบริษัทแห่งนี้และอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้.....	53
6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน...	57
7 แสดงระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง งาน.....	58
8 แสดงระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ.....	59
9 แสดงระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในด้านการพัฒนาพนักงาน..	60
10 แสดงระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในด้านการพัฒนาสายอาชีพ ของพนักงาน.....	61
11 แสดงระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในด้านนโยบายบริษัทในการ พัฒนาพนักงาน.....	62
12 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม.....	63
13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยจำแนก ตามเพศ.....	65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	66
15 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	66
16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	68
17 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	68
18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	70
19 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	70
20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับชั้นตามตำแหน่งงานต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	72
21 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับชั้นตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	73
22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้อ่ความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	74
23 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	75
24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	76
25 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	77

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	79
27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	81
28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	83
29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	85
30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง.....	87
31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
---	----------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสถานการณ์ปัจจุบันพบว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางสังคม ภาวะเศรษฐกิจของโลกเกิดความผันผวน ความไม่แน่นอนของการเมืองภายในประเทศ คู่แข่งในสายอาชีพมีมากขึ้น รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้หลายๆ องค์กรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยเห็นว่าพนักงานเป็นสิ่งสำคัญอันดับหนึ่งในการนำองค์กรให้ดำรงอยู่ และสามารถบรรลุเป้าหมายหรือตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้ การรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปนาน ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร

ดังนั้น จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นบริษัทที่ให้บริการทางด้านการจัดทำระบบการประมวลผลเงินเดือน (Payroll Services) ในที่นี้ผู้วิจัยขอเรียกบริษัทแห่งนี้* โดยบริษัทมีวัตถุประสงค์เพื่อเน้นให้บริการด้านการรับช่วงดำเนินงาน (Outsourcing Services) ซึ่งลักษณะงานของบริษัทจะเป็นงานการบริการรับประมวลผลรายการทางธุรกิจที่มีเป็นจำนวนมากผ่านระบบประมวลผลกลาง (Share Service Centre) ซึ่งจะช่วยให้ลูกค้าสามารถบริหารต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะเดียวกันลูกค้าสามารถได้รับรายงานต่างๆ อย่างถูกต้องแม่นยำภายในระยะเวลาที่กำหนด

และนอกจากนี้ยังช่วยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะองค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องมุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ พนักงาน และ ทุน กล่าวคือ องค์กรต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่จำกัดให้สามารถใช้ทุนที่มีอยู่จำกัดในการสร้างความเติบโตให้กับธุรกิจหลักขององค์กร

ด้วยลักษณะการให้บริการและเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นนี้ นอกจากงานบริการภายนอกแล้ว บริษัทมุ่งเน้นให้ความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีการเงิน รวมถึงระบบงานบุคคลซึ่งถือเป็นจุดเด่นที่บริษัทมีความชำนาญเป็นการเฉพาะ ซึ่งช่วยให้บริษัทสามารถระบุประเด็นหรือโอกาสในการปรับปรุงประสิทธิภาพ ตลอดจนการลดต้นทุนของส่วนงาน อีกทั้งการเน้นให้ความสำคัญเฉพาะด้านจะช่วยให้บริษัทสามารถให้บริการที่มีคุณภาพต่อลูกค้าได้ พร้อมทั้งยังมุ่งเน้นในการพัฒนาแนวทางเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเชิงเปรียบเทียบให้กับลูกค้า แบบแผนวิธีการ รวมถึงความรู้ความชำนาญของบุคลากรของบริษัทจะถูกผสมผสานและสะท้อนผ่านคุณภาพงานบริการที่ให้กับลูกค้า

หมายเหตุ *เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทแห่งหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา บริษัทกำลังประสบปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ซึ่งพนักงานที่ลาออกส่วนใหญ่มักจะเป็นพนักงานที่เข้ามาใหม่ ส่งผลให้บริษัทต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร และโครงสร้างองค์กรใหม่ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งการปรับตัวไปในทิศทางดังกล่าว บัณฑิตด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และ นโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตตามเป้าหมายขององค์กรในอนาคต

นอกจากนี้ การทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ยังเป็นสิ่งจำเป็นต่อธุรกิจที่มีการแข่งขันกันมาก ซึ่งหากพนักงานมีความรู้สึว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงานและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว พนักงานก็จะทำงานอยู่ต่อไปตราบเท่าที่เขายังมั่นใจ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกระดับมีความสำคัญต่อผลผลิตขององค์กร การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเอง ทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงาน ใ้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น จนได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งนี้ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนเพิ่มปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อสร้างความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่งของพนักงานในอนาคต
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งทั้งหมด จำนวน 100 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2554) (เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทแห่งหนึ่ง)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือ จากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 100 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 20 – 30 ปี

1.2.2 31 – 40 ปี

1.2.3 41 – 50 ปี

1.2.4 51 ปี ขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส

1.3.3 หย่าร้าง

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4.2 ปริญญาตรี

1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน

1.5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ

1.5.2 พนักงานระดับตรวจสอบ

1.5.3 พนักงานระดับชั้นบริหาร

1.6 ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้

1.6.1 1 – 5 ปี

1.6.2 6 – 10 ปี

1.6.3 11 – 15 ปี

1.6.4 15 ปี ขึ้นไป

1.7 อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้

1.7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

1.7.2 10,001 – 20,000 บาท

1.7.3 20,001 – 30,000 บาท

1.7.4 30,001 – 40,000 บาท

1.7.5 40,001 บาท ขึ้นไป

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน

- 2.1 การเลื่อนตำแหน่งงาน
- 2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.3 การพัฒนาพนักงาน
- 2.4 การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน
- 2.5 นโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน

ตัวแปรตาม (Dependent)

ความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย พนักงานแผนกบัญชี พนักงานแผนกเงินเดือน พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล พนักงานแผนกธุรการ และพนักงานแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. **ความก้าวหน้าในสายอาชีพ** หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรม และ พัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 **การเลื่อนตำแหน่งงาน** หมายถึง องค์ประกอบหนึ่งของความก้าวหน้าตามสายงาน ที่เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบในองค์กร รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับตามความสามารถ

2.2 **ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง ผลตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับ มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความยุติธรรมในการปรับเงินเดือนให้กับพนักงาน มาตรฐานเงินเดือนของพนักงานมีความเหมาะสมและชัดเจน และเงินเดือนหรือผลประโยชน์เพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงได้รับสวัสดิการต่างๆ จากองค์กรตามความเหมาะสมและเพียงพอ นโยบายขององค์กรมีความชัดเจนในการกำหนดสิทธิ์และเงื่อนไขต่างๆ และความเหมาะสมครอบคลุมของสวัสดิการต่างๆ ในการทำงาน

2.3 **การพัฒนาพนักงาน** หมายถึง แนวทางการปฏิบัติที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน การเพิ่มทักษะด้านความรู้ และพัฒนากระบวนการทางความคิดเพื่อให้พนักงานสามารถรองรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความสำคัญมากขึ้นได้ในอนาคต

2.4 **การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน** หมายถึง การพัฒนาอาชีพของพนักงานในองค์กร โดยการวิเคราะห์ความสามารถของพนักงาน และการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพ

ของพนักงาน แล้วนำมาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคลเพื่อเตรียมพัฒนาพนักงานขึ้นรองรับตำแหน่งระดับสูงที่จะต้องขยับตามกันขึ้นไป พร้อมๆกับการวางแผนทดแทนเพื่อเตรียมคนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไป กิจกรรมการพัฒนาอาชีพของพนักงานมีหลายกิจกรรมย่อย เช่น การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On - the - job training) การแนะงาน (job counseling) การบริหารผลงาน (performance management) และ การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (performance improvement) เป็นต้น

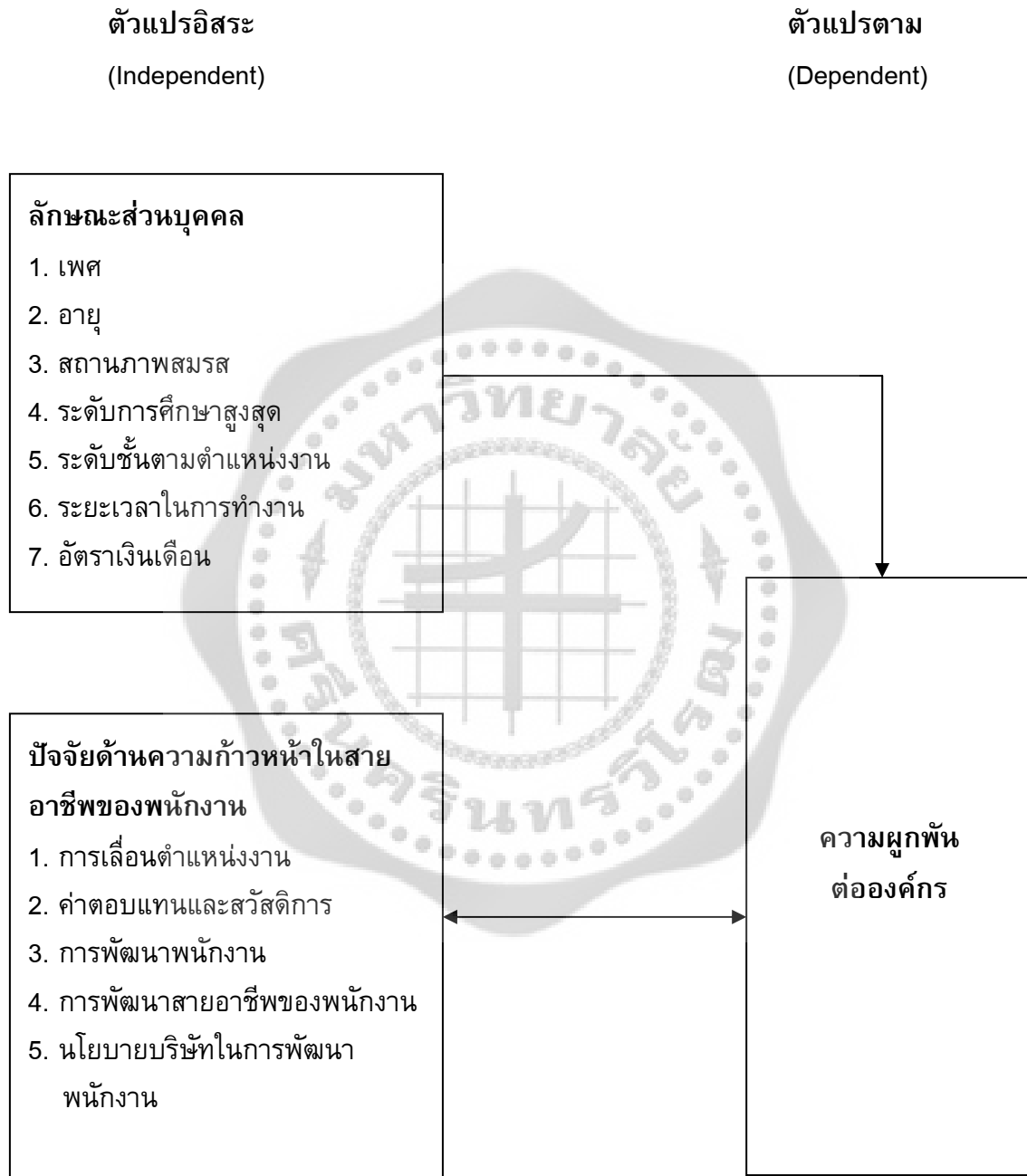
2.5 นโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน หมายถึง องค์กรมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาพนักงานในองค์กร โดยมีนโยบายและวางแผนการพัฒนาพนักงานเพื่อพัฒนาศาชีพของพนักงานทุกคนในองค์กรด้วยความยุติธรรม และชัดเจน พร้อมกับมีการประกาศแจ้งให้พนักงานทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

3. ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกต่อองค์กรที่พนักงานแสดงออกเป็นทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้องค์กร รวมถึงความเชื่อและการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร



กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง” มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่งแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
3. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 3.1 ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 3.5 เกณฑ์ที่ใช้วัดความก้าวหน้าในอาชีพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.1 ความหมายของความผูกพัน
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 4.3 ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 5.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 5.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก
 - 5.3 ทฤษฎีการลงทุนของเบคเกอร์
 - 5.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
 - 5.5 ทฤษฎีความคาดหวังของวูม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2529: 312 – 315) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1. เพศ (Gender) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของ

เด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มียางวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมาก กว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งมากขึ้น การวิจัย โดย ซี.เมเบิล (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และดีเรฟ (I.L.Janis and D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ ในวัยต่างกันก็มีความต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ๆ แปลกๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

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

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรสามารถช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ส่วนด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538: 41)

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

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldhabers;&Yates, 1980: P.87)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อสารมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนักๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะคิดและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะคิด ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

เดอร์เฟอร์ (พีระ จิรโสภณ, ม.ป.ป.: 645-646; อ้างอิงจาก Defleur, Melvin. 1996. Theories of Mass Communication.) ได้เสนอทฤษฎีที่กล่าวถึงตัวแปรแทรก (Intervening Variables) ที่มีอิทธิพลในกระบวนการสื่อสารถึงผู้รับสารและเกิดผลโดยตรงทันที แต่มีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่น ปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสารนั้น DeFleur ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory)

เดอร์เฟอร์ (DeFleur. 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคลดังนี้

1. มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาคบุคคล
2. ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาพหรือทางร่างกายแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วมาจากความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้
3. มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง
4. จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

ความแตกต่างดังกล่าวนี้ได้กลายเป็นสภาวะเงื่อนไขที่กำหนดการส่งข่าวสาร มีบทบาทอย่างสำคัญต่อการรับรู้ข่าวสาร

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ร่วมมือ พัฒนา ปรับปรุง แก้ปัญหาและสร้างแรงจูงใจให้แก่กันและกัน การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (บรรยงค์ โตจินดา. 2543: 372-374) มีดังนี้ คือ

1. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal interaction) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีความหมายมีความต้องการของบุคคล จะต้องมีความเชื่อ ความศรัทธา ที่บุคคลนั้นยึดถือ ที่สำคัญคือ ต้องมีความนึกคิดที่แตกต่างจากบุคคลอื่น และมีความต้องการเป็นสมาชิก

2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรมีความสามารถในการทำงาน และมีหน้าที่ที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้

2.1 การบริหารงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน

2.2 ใ้บุคลากรรู้จักมุ่งหมายของงานและเป้าหมายขององค์กร

2.3 ใ้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธาแก่องค์กร โดยผู้บริหารพยายามกระทำใ้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนมีทัศนคติที่ดีกับผู้บริหารก่อน

2.4 มอบหมายงานที่บุคลากรสนใจ พอใจที่จะปฏิบัติ ใ้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานว่าเป็นของทุกคน และให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.5 มีการให้ผลประโยชน์ร่วมกัน

2.6 มีการทำงานเป็นทีม

2.7 ส่งเสริมใ้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะในการทำงานมีการประสานงานร่วมกัน ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

3.1 แสดงความเป็นมิตรกับทุกคน สนใจผู้อื่น ใ้ความเข้าใจผู้อื่นอย่างจริงจัง

3.2 มีความจริงใจที่จะทำใ้ผู้อื่น กระตือรือร้นในการทำงาน

3.3 แสดงตัวเป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้นผู้อื่นใ้พูดถึงตัวเองและเป็นเรื่องที่ผู้อื่นสนใจ

3.4 พยายามทำใ้ผู้อื่นรู้สึกว่ตนเองมีความสำคัญ และกระทำด้วยความจริงใจ ตระหนักถึงคุณค่ามากกว่าวัตถุสิ่งของ

3.5 มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตนและเกรงใจ

3.6 พยายามปรับปรุงจุดที่ตัวเองบกพร่องก่อนเสมอ

3. ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

3.1 ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

นภาเพ็ญ มาดี วีรพล และอาจารย์ (นภาเพ็ญ, 2533: 10, มาดี, 2535: 7, วีรพล, 2539: 9 และอาจารย์, 2540: 8) ให้ความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับการเปลี่ยนแปลงทางตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในที่ทำงาน ให้มีโอกาสแสดงฝีมือในการทำงาน หรือได้พัฒนาความรู้ความสามารถในความรู้ชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่

ดวงฤทัย (2545: 6) ให้ความหมายเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า สายทางความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ความก้าวหน้าในงาน ทักษะ ความรู้ ตำแหน่ง ความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดความมั่นคง เงินเดือน และมีคุณภาพที่ดีขึ้น โดยเป็นบางสิ่งบางอย่างที่ผ่านมาในช่วงชีวิตของการทำงาน และเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพที่เกิดจากกิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนา และศึกษาเรียนรู้โดยต้องมีการประเมินผลงาน และความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

ศุภพร (2545: 20) ให้ความหมายว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการบรรจุ ให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร อยู่บนพื้นฐานความเสมอภาค โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ และปราศจากการแบ่งแยก การกีดกัน หรือการจำกัดใดๆ เพราะเหตุแห่งเพศ

ณัฐพงศ์ และ สุทธิลักษณ์ (ณัฐพงศ์, 2546: 4, สุทธิลักษณ์, 2546: 9) ให้ความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้ขึ้นเงินเดือน ได้รับความดีความชอบ การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน

เปรมจิตร์ (2548: 7) ให้ความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งความก้าวหน้าตามสายอาชีพ จัดให้การศึกษาอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ ทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและเพื่อความเติบโตในสายอาชีพ

London and Stumph (1982: 4) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพงาน (Career Progression) คือ การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน และอาจส่งผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนทางตรง เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน และเป็นผลสุดท้ายของการจัดการเกี่ยวกับสายอาชีพ ตั้งแต่ การวางแผนสายอาชีพ การพัฒนาสายอาชีพ และความก้าวหน้าในสายอาชีพในที่สุด

Peel (1992: 4-5, 48) กล่าวว่า การพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง กระบวนการของการฝึกอบรมเฉพาะปมชีวิตการทำงาน ในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ของบุคลากรกับการผสมผสานประโยชน์ขององค์กรและสร้างความเติบโต ความก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน และเห็นว่าผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนา แต่ถ้าขาดซึ่งการสนับสนุนจากผู้บริหาร พนักงานย่อมพบว่าการพัฒนาเป็นเรื่องที่

เป็นไปได้ยาก ซึ่งบทบาทในเรื่องการพัฒนาพนักงานสำหรับผู้บริหารแล้ว มักถูกมองว่า เป็นเรื่องที่ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่ดูแลโดยตรง ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ประจำที่ต้องดูแลอยู่มากมายอยู่แล้ว นอกจากนี้ยังอาจคิดว่าการพัฒนาบุคลากรไม่ใช่เรื่องสำคัญ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ไม่ใช่เรื่องในอนาคตอันใกล้หรือบางครั้งรู้สึกกลัวว่าจะถูกแย่งชิงตำแหน่ง ดังนั้นในการสร้างให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาสายอาชีพจึงต้องมีการจูงใจทางบวก ความพยายามในการสะท้อนผลงานปัจจุบันหรือการขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน

3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ในการทำงานในปัจจุบันนี้ พนักงานทุกคนย่อมมีความต้องการที่จะให้ตนเองก้าวไปสู่จุดสูงสุดในการทำงานและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และถ้าพนักงานเหล่านั้นมีการรับรู้และมองเห็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความชัดเจนและเป็นไปตามที่ต้องการแล้วก็จะทุ่มเทในการทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่ถ้าในองค์กรไม่มีความชัดเจนในการที่จะทำให้พนักงานได้เห็นโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานขาดความทุ่มเท ความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือเกิดปัญหาการขาดงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญ คือ การลาออกจากองค์กรของพนักงานได้ ซึ่งดวงฤทัย (2545: 28-31) กล่าวว่า มีแนวทางหนึ่งที่จะสามารถช่วยให้ปัญหาเหล่านั้นคลายลงได้นั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญในเรื่อง “ความก้าวหน้าในอาชีพ” ให้กับพนักงานในองค์กร เพราะถือว่ามีความสำคัญในการที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีการรับรู้และมองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองในด้านต่างๆว่า สามารถก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดที่ตนเองต้องการในอนาคตอย่างไรบ้าง ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานแต่ละคนตระหนักกว่านี้คือความก้าวหน้าในอาชีพที่พวกเขาต้องการ และจะเกิดความมุ่งมั่น ทำให้ตนเองบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณค่า

บุญร่วม (2529: 3) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพว่า การสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนพนักงานคนใดคนหนึ่งขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีเกณฑ์มาตรฐานที่สร้างขึ้นนี้ ควรมีองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ พื้นฐานทางสังคม ความรู้ ความสามารถ การศึกษา สภาพร่างกาย และจิตใจ ระบบความก้าวหน้าทางอาชีพที่ดีจะต้องมีเครื่องมือที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อใช้ในการกลั่นกรอง เพื่อคัดเลือกพนักงานเข้ามาดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือแม้กระทั่งคัดเลือกพนักงาน หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงาน ก็ต้องมีเครื่องมือประกอบการตัดสินใจเช่นกัน

นฤมล (2534:2) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression) หมายรวมถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิด

ความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่าประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงาน จึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงาน ที่เริ่มต้นด้วยการวางแผน อาชีพงาน ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานมากที่สุด

Gilmer (1971: 279) กล่าวถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขาและการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมไม่ก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน

จากความหมายและแนวความคิดของความก้าวหน้าในอาชีพ ที่กล่าวข้างต้นทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเพื่อการวิจัยครั้งนี้ว่า การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงานเป็นไปในทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและดูงาน และโอกาสแสดงฝีมือในการทำงานหรือได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้เกิดความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

3.3.1 ทฤษฎีความต้องการของฮอปพ็อค (Hoppock's Composite Theory)

Hoppock (1935 อ้างถึงใน นวลศิริ, 2535: 48-52) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การยอมรับ การนับถือของผู้อื่น โดยแต่ละบุคคลมีความต้องการต่างชนิดและต่างระดับกัน ความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์นี้ จะเป็นตัวกำหนดให้เขาเลือกอาชีพตามความต้องการของตนเอง เช่น บุคคลที่มีความต้องการมั่นคงในชีวิตสูง มักจะเลือกอาชีพที่มีความเสี่ยงน้อย อาทิ เช่น ในองค์กรที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง เป็นต้น แต่การที่บุคคลจะรู้ความต้องการของตนเองจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจในตนเอง โดยเน้นการรู้จักตนเอง เพราะการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองจะทำให้บุคคลได้เข้าถึงความต้องการ ประสพการณ์ชีวิตเบื้องต้น การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพนั้น ความพึงพอใจในอาชีพซึ่งเกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการ และงานที่ทำความก้าวหน้า แต่เมื่อบุคคลเลือกอาชีพแล้วสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ถ้ารู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงทำให้เขาได้รับการตอบสนองที่ดีกว่างานเก่า

3.3.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ (Super's Theory of Vocational Development)

Super (1957 อ้างถึงใน นวลศิริ, 2544: 69-72) ได้นำความรู้จิตวิทยาพัฒนาการและทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองมารวมกัน โดยมีความคิดว่าอาชีพเป็นการมองตัวเองในแง่ความคิดรวบยอดของบุคคล ประกอบกับ สภาพของความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม การทำงานภายนอก ซึ่งความคิดรวบยอด หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลมองตนเอง คือ มนุษย์มีความแตกต่างกันด้านความสามารถ ทักษะ ความสนใจ ความคาดหวัง และบุคลิกภาพทำให้แต่ละบุคคลมีความเหมาะสมในอาชีพที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ ได้ทำการศึกษารูปแบบของอาชีพคนทำงานในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย ลำดับขั้น 5 ขั้น คือ

1. ขั้นเจริญเติบโต (Growth Stage) เป็นขั้นการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นช่วงที่พัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับตนเองโดยอาศัยการเรียนรู้จากความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน ครู และบุคคลอื่นๆ จากประสบการณ์เหล่านี้ทำให้เริ่มมีการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพที่จะประกอบต่อไปในอนาคตที่เหมาะสมกับความสนใจและความชอบ

2. ขั้นค้นหา (Exploration Stage) อยู่ในระหว่างช่วงอายุ 15-24 ปี เป็นช่วงที่บุคคลค้นหาว่าอาชีพใดชอบหรือเหมาะสมกับความสามารถมากที่สุด เป็นระยะที่บุคคลคิดเปรียบเทียบงานอาชีพต่างๆ ค้นหาและพัฒนาค่านิยม แรงกระตุ้น ความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงาน และ รวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาที่มุ่งไปสู่อาชีพที่คิดว่าเหมาะสม

3. ขั้นวางรากฐาน (Establishment Stage) อยู่ในระหว่างช่วงอายุ 25-44 ปี เป็นขั้นที่เป็นหัวใจของชีวิตการทำงาน ช่วงนี้จะเป็นการเริ่มต้นของการเข้าไปมีประสบการณ์ในการทำงาน และบุคคลจะค้นพบว่า อาชีพใดมีความเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ในขั้นวางรากฐานสามารถแบ่งย่อยได้อีก 3 ขั้นตอนคือ

- 1) ขั้นทดลอง เป็นช่วงที่บุคคลตัดสินใจงานที่เลือกนั้นเหมาะสมหรือไม่ ถ้ายังไม่พอใจหรือคิดว่าไม่เหมาะสมก็จะทดลองใหม่โดยเปลี่ยนงานไปเรื่อยๆ ขั้นตอนนี้จะอยู่ช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี

- 2) ขั้นสร้างตัว อยู่ช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี เป็นช่วงที่บุคคลกำหนดอาชีพที่แน่นอนสำหรับตัวเอง วางแผนอาชีพโดยกำหนดลำดับขั้นการพัฒนาไว้ อาจเป็นการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น การเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ และการศึกษาเพื่อเสริมงานอาชีพที่เลือกไว้

- 3) ขั้นวิกฤตการณ์อาชีพชั้นกลาง เป็นช่วงที่บุคคลประเมินความก้าวหน้าในงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เดิม บุคคลจะเริ่มคิดถึงระดับความสำคัญของงานหรืออาชีพต่อชีวิต เริ่มแสวงหาความมั่นคงหรืออาชีพที่ยึดเหนี่ยว

4. ขั้นการสร้างความมั่นคงในงาน (Maintenance Stage) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 45-54 ปี เป็นช่วงสร้างฐานการทำงานให้ตนเอง และมุ่งสร้างความมั่นคงในงานให้มีมากขึ้นแทบไม่เริ่มงานใหม่อีก

5. ขั้นทดลอง เป็นช่วงก่อนเกษียณอายุ บุคคลต้องเผชิญกับภาวะการลดระดับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เคยมีอยู่ ต้องเรียนรู้และยอมรับ รวมถึงพัฒนาบทบาทใหม่ ในการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาแก่คนทำงานรุ่นใหม่

3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ประณต (2513: 75-78) ได้กำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์การหรือหน่วยงาน ได้กำหนดความก้าวหน้าของอาชีพในประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้

1) การเลื่อนเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของผู้ทำงาน ซึ่งผู้ที่ทำงานดีมีผลงานจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทน

2) การเลื่อนตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (1) การเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับควบคุม การเลื่อนในระดับนี้ควรกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำ หรือกำหนดจำนวนปี ซึ่งบางกรณีอาจจะมีการประเมินถึงความเหมาะสมด้วย (2) การเลื่อนตำแหน่งที่ว่างเป็นการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงที่ว่างลงผู้ที่เหมาะสมจะได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง (3) การเลื่อนตำแหน่งที่ทางองค์การหรือหน่วยงานกำหนดขึ้นมา โดยจะใช้ผลงานและการให้การรับรองความเชี่ยวชาญมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

3) การส่งเสริมทางวิชาการเป็นการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาฝึกอบรมและดูงาน

4) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

5) นโยบายขององค์การที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า

2. ด้านผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้จะต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1) ด้านจิตใจต้องมีความตั้งใจคิดเสมอว่าจะต้องก้าวหน้า และทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2) ความรู้ทางด้านวิชาการ คือ ต้องมีความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

3) มีการใฝ่รู้โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือหาตำราที่เกี่ยวข้องมาศึกษาด้วยตนเอง

4) ความรู้ในการปฏิบัติงาน ต้องรู้เป้าหมายและลักษณะงานของหน่วยงานในภาพรวม

5) การทำงานอย่างมีคุณภาพ ต้องทำงานโดยมีแผนรอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้องตามเป้าหมายและหลักวิชา เมื่องานเสร็จสิ้นไม่สร้างปัญหาติดตามมาและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

6) ความสามารถในการปรับความรู้และปรับตัวให้เข้ากับงาน จะต้องมีความรู้ทักษะในการนำความรู้มาปรับให้เข้ากับงาน รวมทั้งต้องรู้จักนิสัยใจคอ และความถนัดของเพื่อนร่วมงาน

7) ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ รวมถึงเป็นผู้มีระเบียบวินัย รับผิดชอบในหน้าที่และต่อผลงาน

3. ด้านคุณภาพการทำงาน โดยจะส่งผลถึงความก้าวหน้าในงาน ดังนี้

- 1) การรักงานพอใจในงานของตน เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งทำให้เกิดความรักและความผูกพันกับงาน
- 2) การเรียนรู้งาน ต้องศึกษากฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวกับงาน แสวงหาความรู้และคำแนะนำต่างๆ จากผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน
- 3) การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ
- 4) การเร่งรัดงาน งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องเร่งทำให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว เพื่อให้พร้อมที่จะทำงานชิ้นต่อไป
- 5) การริเริ่มงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานต้องสนใจใฝ่หาความรู้ที่ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานที่ทำความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ มีผลงานเพิ่มขึ้น
- 6) การมีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และวินัยของหน่วยงาน

3.5 เกณฑ์ที่ใช้วัดความก้าวหน้าในอาชีพ

เกณฑ์หรือมาตรฐานวัดความก้าวหน้าในอาชีพ (ปานทิพย์, 2540: 37) ได้แก่

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการ หรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรนั้น ๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น
2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริม และสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย
3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทัศนคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงานอันจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนเพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

4. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 ความหมายของความผูกพัน

สตีแยร์ส (Steers. 1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์กรอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นความผูกพันอย่างแน่วแน่ที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ประการที่สองเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และประการสุดท้ายมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

ปอร์เตอร์ (Porter et al. 1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์กร รวมความหมายไปถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540: 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความห่วงใยในความสำเร็จขององค์กรแสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เกสร สุธสว่าง (2540: 102) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมใน 3 ลักษณะ คือ 1) มีความศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความตั้งใจและมีความพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรและ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540: 13) ได้สรุปความหมายของความผูกพันว่า หมายถึงความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรนั้นไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขามีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จ และสิ่งที่ดีต่อองค์กร (นอร์ทคราฟท์ และเนล (ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541: 30; อ้างอิงจาก Northcraft ; & Neale. 1990: 464))

วีระวัฒน์ ยวงตระกูล (2541: 8) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่า เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกบุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

อิสเซนเบอร์เกอร์; และคนอื่น ๆ (Eisenberger.; et al. 1991: 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่าง การที่

บุคคลรับรู้และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ผลที่ตามมา คือ ความมีอุตสาหกรรมและความทุ่มเทให้กับองค์กรของสมาชิก

บุชแน (Buchanan. 1974: 533–546) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะ 3 ประการ คือ ประการแรก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่ปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กรและถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่สองคือ การเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยเป็นการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตน อย่างเต็มที่ และประการสุดท้ายคือ การจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

มาร์ช และ แมนนารี (Marsh; & Mannari. 1977: 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

วิรัช สงวนวงศวาน (2531: 26) กล่าวว่า “ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์กร หรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการของเขา” หากสมาชิกมีความเคารพ ชอบอวยยศยหัวหน้า หรือผู้จัดการ แม้งานที่จะทำให้ลำบากยากเข็ญ เขาก็เพียรพยายามทำจนสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการ เขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์กรนั้น มิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 8) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และไม่ยากที่จะละทิ้งองค์กรไป

สเตียร์ส (ศิริพงษ์ เจริญสุข. 2545: 11; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

โบว์ดิทช์ และ บัวโน (Bowditch; & Bueno. 1997: 157 – 155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกดังนี้

1. ยอมรับนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร
2. ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ
3. พิจารณาที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34 – 41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับ

ความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

แมคกรี และฟอร์ด (บัญชา นิ่มประเสริฐ, 2542: 13; อ้างอิงจาก McGree; & Ford, 1987: 642) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment)

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544: 42) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวคิดเช่นกัน รายละเอียดและตัวอย่างการวิจัยของทั้งสองแนวคิดมีดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม บังคับความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

อรจักร สรณานธนาวุฒิ (2545: 17) ได้สรุปแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามาก กลุ่มผู้สนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ เพื่อที่จะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานการที่คนผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป

ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard S. Bacder ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบกับน้ำหนักว่า ถ้าเขาลาออกจากองค์กรเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร นั่นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรกลิเมอร์ (Glimer.1971, 279-283) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้านดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขาถนัด หรือตามความสามารถ เขาจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก

2. การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และคนที่อายุมากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

4. บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง รายได้และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ องค์ประกอบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงินซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัย องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปได้ว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้น ความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้นองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าชาย

9. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับ-ส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ

4.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ มหามนต์ (2529: 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

กล่าวได้ว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะสามารถทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรมากมาย ดังต่อไปนี้ คือ

1. ลดอัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เช่น จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น ในทางตรงข้ามพนักงานที่มีความผูกพันต่ำจะมีความผูกพันกับสิ่งอื่น ๆ แทน เช่น งานอดิเรก ครอบครัวหรือกีฬา พนักงานที่มีความผูกพันจะมีเป้าหมายและค่านิยมอย่างแท้จริงขององค์กร และมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

2. ลดอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) นักวิชาการเชื่อกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและมีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น พอร์ทเตอร์; และสตีเยร์ส (วีระวัฒน์ ยวงตระกูล. 2541: 14; อ้างอิงจาก Porter; & Steers. 1974) ได้ให้ความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับนายจ้าง และนำไปสู่การสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในทางลบหรือทางตรงกันข้ามกับการลาออก นั่นคือพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529: 25; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532: 30)

3. ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจ จริ่งใจในการพยายามทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามอาจจะโยงถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง ถึงแม้ว่าความพยายามอาจไม่สามารถรับประกันได้อย่างเพียงพอถึงการปฏิบัติงานที่ดี ถ้าในกรณีที่พนักงานนั้นขาดความสามารถหรือเข้าใจธรรมชาติของงานที่ได้รับมอบหมาย นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรอาจไม่ได้ส่งผลหรือเป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจนแน่นอนนัก เพราะการปฏิบัติงานที่แท้จริงมีปัจจัยหลายอย่างที่ใช้ประกอบการตัดสิน อาทิเช่น การตั้งใจ ความพึงพอใจ และความสามารถ

4. งานบรรลุเป้าหมายองค์กร (Organizational Goal Attainment) พนักงานจะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพราะต้องการอยู่ร่วมกับองค์กร ทำงานตามที่รับผิดชอบจนสามารถบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544: 41) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย นอกจากนี้ ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคงความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพ ขององค์กร

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.1 ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ" (Schiffman; & Kanuk. 1991:69)

การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (แอนนิต้า อี วูล์ฟอล์ค Anita E. Woolfolk 1995)

การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ไมเคิล ดอมเจน Domjan 1996)

ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า *movere* ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (Move) ซึ่งความหมายที่ว่านี้เห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard Berelson และ Gerry A. Steiner ว่า “แรงกระตุ้น (Motives) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ”

วงจรการจูงใจ (The Motivation Cycle)



การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันคือความต้องการ แรงขับ และเป้าหมายนั่นเอง

1. ความต้องการ (Need) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่ายๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction) ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่าแรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความต้อการน้ำและอาหาร

จะถูกแปลงออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการเพื่อนพ้อง ซึ่งแปลงออกมาในรูปที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจคือ เป้าหมาย เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายความว่าถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นสู่สภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนจะทำหน้าที่เหมือนการฟื้นฟูสภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ลง อาหาร น้ำ และเพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่างที่ยกมานี้

5.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก

(Frederick Herzberg Two-factor theory or motivator-hygiene theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีจูงใจ-คำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยเพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นสิ่งที่คำจุน

ทฤษฎี จูงใจ-คำจุนของเฮอริชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในปี 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ ประการที่สองคือความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยห้า (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอื่นจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน หากไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนที่ทำงานไม่ดีซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่นๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้ลูกน้อง

5.3 ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory)

ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ของเบคเกอร์ ชี้ให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

5.4 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory)

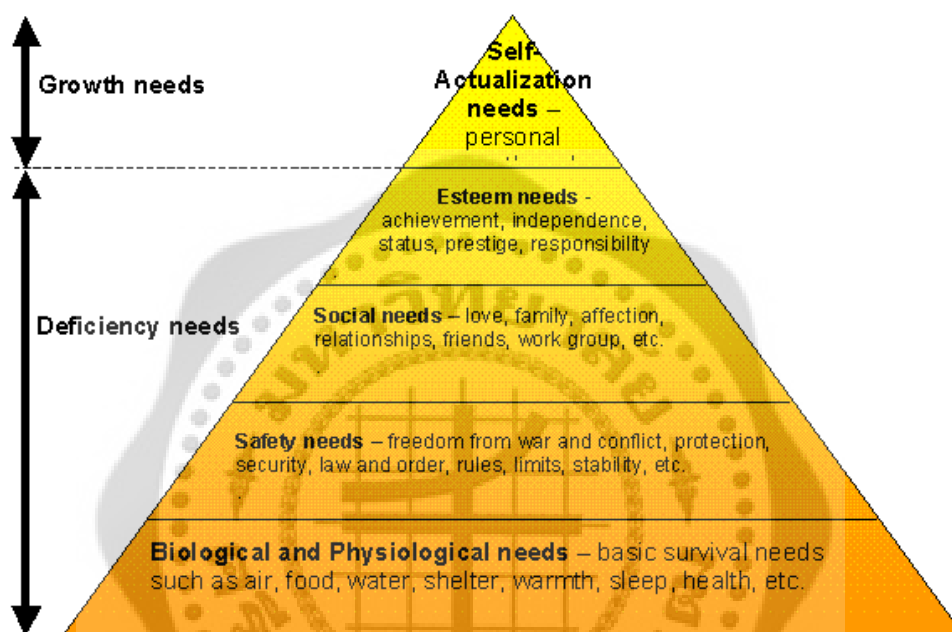
เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ มีสามประการคือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่ใช่เหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูงเพื่อความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ โดยภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสนำเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)

เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพ ของตัวเองให้สูงขึ้น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมีอำนาจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5. ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs)

เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการ ความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ ถึงขีดสุด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นใน อาชีพและการงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็น ความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความ ต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็น ความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัย ภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็น เจื้อนไขจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป

5.5 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่า ความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับ ผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น

2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถของเข่าว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการทางความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้ (Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม

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

3. คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่นๆ ที่คาดว่าจะได้รับการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อยหากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ
เช่น พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกิน

การทำให้การคาดหวังสูงสุด

ทำให้คนรู้สึกว่ามีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้

- เลือกพนักงานที่มีความสามารถ
- ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่
- สนับสนุนความพยายามในการทำงาน
- ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

การทำให้ผลรางวัลสูงสุด

ทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบความสำเร็จแล้ว

- ทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ
- ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล
- ทำให้เห็นว่ารางวัลที่ให้สำหรับการทำงานมีลักษณะอย่างไร

การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุด

ทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ

- ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้
- จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกมีอยู่มาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง จะต้องหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จ

ผลงานวิจัยในประเทศ

รสริน สกุลโรจนประวัติ (2541: 90 - 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้าน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนการสอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานบริการทางวิชาการและกลุ่มงานบริหารและธุรการทั้งที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างบรายได้ จำนวน 815 ราย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความผูกพันในระดับมาก ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้าน

โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้านมากกว่าเพศหญิง

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา และอนุปริญญา มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลางโดยใช้ ทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นกรอบแนวความคิด ผลการศึกษวิจัยพบว่า สถานภาพทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระพบว่า ครูเพศชาย มีค่าเฉลี่ย

ระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศหญิง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ครูอายุมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูอายุน้อย ในด้านสภาพการทำงานด้านสถานภาพสมรสและวุฒิการศึกษาไม่พบความแตกต่างกัน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า ในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เงินเดือนและรายได้ สภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน

บัญชา นิมประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรจำแนกตามตัวแปรสายการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อระบบราชการและความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 230 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2541 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อการยอมรับและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ธานินทร์ สิทธิบุญชู (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด จากพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแนวความคิด

เห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในการกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

สมชีน นาคพลั้ง และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2546: 80) ศึกษาความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 127 ชุด จากพนักงานบริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาพบว่าในภาพรวมพนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อย พบว่า พนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรในด้าน การทุ่มเทความพยายามให้องค์กรด้วยความเต็มใจ ความศรัทธาในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การตระหนักถึงองค์กรการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์กร และความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์กรต่อไปนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงานและลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ระยะเวลา ประสบการณ์ร่วม วิธีเข้ามาเป็นพนักงาน และสถานที่ปฏิบัติงานประจำ ไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แต่ฝ่ายงานที่สังกัดมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

วิไลวรรณ สารีกุล (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงานหัวหมาก)” กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสายโรงงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด โรงงานหัวหมาก จำนวน 236 คน โดยใช้แบบสอบถามพบว่า ความผูกพันของพนักงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน 3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก 6) ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และ 7) ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร โดยด้านที่ 1) – 4) และ 6) – 7) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีเพียงด้านที่ 5) เพียงด้านเดียว ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อ

ความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ด้านนโยบายและโครงสร้างขององค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านภาพลักษณ์และทัศนคติที่มีต่อองค์กร

จุฑามาศ โพธิ์ศรี (2549) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่าบริษัทได้นำแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดนโยบายเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg และแนวคิดของ Gallup Path มาเป็นพื้นฐานในการประยุกต์ใช้เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้พนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จรวมทั้งส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่อไปในอนาคต นอกจากนี้พบว่า หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรม และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานให้ชัดเจน นอกจากนี้พบว่าการบริหารจัดการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมีส่วนสำคัญมากในการสร้าง หรือกำหนดนโยบายให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และกำหนดให้ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการจัดการความพึงพอใจ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบคืออัตราการลาออกของพนักงานสูง เนื่องจากสิ่งที่พนักงานไม่พึงพอใจคือ ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ชนสิทธิ์ พฤทธิพิทักษ์ (2546: 38) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กำแพงแสน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพแวดล้อมการทำงาน

พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ลำดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

สุภาพรณ คำม่วง (2525: 55-79) ศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้านครหลวง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมาก จะมีขวัญกำลังใจสูงกว่าพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งน้อย พนักงานที่มีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จะมีขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา และจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบด้านขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำ และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

นฤมล นิราทร (2534: 43-46) ศึกษาเรื่อง การวางแผนอาชีพงานและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ ศึกษาแนวคิดการวางแผนอาชีพงาน การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และศึกษาบทบาทของบุคคลและองค์กรในการวางแผนและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ผลจากการวิจัยพบว่า การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมีความเกี่ยวข้องและส่งผลซึ่งกันและกันในส่วนของวงจรอาชีพของบุคคล และวงจรชีวิตของบุคคล ดังนั้นในการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ องค์กรจึงควรมีการศึกษาทำความเข้าใจถึงวงจรชีวิตและวงจรอาชีพของบุคคล โดยต้องเป็นการทำงานร่วมกันของทั้ง 2 ฝ่าย คือ ในส่วนของตัวบุคคลต้องมีการประเมินตนเองเข้าใจตนเองและตั้งเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ ส่วนองค์กรก็ต้องให้ความสำคัญกับการประเมินถึงความต้องการขององค์กรเอง รวมทั้งให้เวลาและความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล เมื่อทั้ง 2 ส่วนประสานกันจึงก่อให้เกิดผลสำเร็จได้ดี

มยุรี เลิศพัฒนกุลศิริ (2540: 69-72) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และความพึงพอใจของผู้บริหารต่อโครงการวางแผนพัฒนาสายอาชีพพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และความพึงพอใจของผู้บริหารต่อโครงการวางแผนพัฒนาสายอาชีพพนักงาน ศึกษากรณี บริษัทในกลุ่มสหพันธ์ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง การพัฒนาโครงการวางแผนพัฒนาสายอาชีพที่กลุ่มสหพันธ์ได้จัดทำขึ้นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำการศึกษาจากผู้บริหาร 190 ท่าน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือ ร้อยละ 68.9 ซึ่งพบว่า ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างในการรับรู้ของผู้บริหารต่อโครงการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะงาน (ในวิชาชีพสายการผลิตและสายงานอื่น ๆ) ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การได้รับ-ไม่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่โครงการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ และจำนวนหลักสูตรการเข้ารับการฝึกอบรม-พัฒนาตัวแปรที่มีผลต่อความแตกต่างในการรับรู้ของผู้บริหารต่อโครงการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ คือ วุฒิการศึกษา และระดับการบริหาร ส่วนตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้บริหารต่อโครงการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ลักษณะงาน (ในวิชาชีพสายการผลิตและสายงานอื่น ๆ) ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานการได้รับ-ไม่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่โครงการวางแผนพัฒนาสายอาชีพและจำนวนหลักสูตรการเข้ารับการฝึกอบรม-พัฒนา

อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร (2540: 89-93) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดทำแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและวิธีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดทำ

แผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ จะเป็นความรับผิดชอบโดยฝ่ายบุคคลในการจัดทำและการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดมาจากฝ่ายบริหารระดับสูงขององค์กร รูปแบบที่เหมาะสมของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่สามารถนำมาใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะเป็นรูปแบบแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมาใช้ในสถานประกอบการ คือ การขาดรูปแบบที่ชัดเจนและเหมาะสมกับอุตสาหกรรมที่มีความแตกต่างด้านสภาพแวดล้อมทางด้านการบริหาร เช่น วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม และอุปนิสัยของคนไทย ทำให้แผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่ได้รับความร่วมมือในการดำเนินการและขาดการยอมรับจากพนักงานและหัวหน้างาน

อภิรักษ์ สิทธิสมบูรณ์ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในกองกำกับการ 1-5 กองปราบปราม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพและปัจจัยบางประการ ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในกองกำกับการ 1-5 กองปราบปรามต่อเนื่องกัน ระหว่างปีงบประมาณ 2541-2543 จำนวน 145 นาย การทดสอบสมมติฐานได้ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สถาบันการศึกษาที่จบ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ ส่วนอายุราชการ สถานภาพสมรส รายได้รวมของครอบครัว ความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในงาน ไม่มีความความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ให้ความสนใจและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หามาตรการปรับปรุงการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อให้เกิดความเสมอภาค ความยุติธรรม และจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดกันมากขึ้น

รักษพล พันธุ์ชาติ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีส่วนกลาง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบง่าย จำนวน 264 คน การทดสอบสมมติฐาน ได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า เพศ สถานภาพสมรส สถาบันที่สำเร็จการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา และอาชีพของบิดา ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ แต่อายุตัว อายุราชการ ระดับการศึกษา มีผลต่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการแตกต่างกัน โดยส่วนรวมโอกาสก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีโอกาสก้าวหน้าในระดับปานกลาง

ไพศาล แดงพัฒน์พงศ์ (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถองค์กร โคคา-โคล่า (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบขีดความสามารถที่พึงประสงค์ของพนักงาน วิธีการวางแผนทางการพัฒนาอาชีพหรือความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพจากตัวแบบองค์ประกอบขีดความสามารถและหลักเกณฑ์ขององค์กรของพนักงาน

สายงานการตลาดและการขายพบว่า การพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคคล โดยเน้นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในงาน และต้องอาศัยความร่วมมือจาก 3 ฝ่าย คือ พนักงาน หัวหน้างาน และองค์กร โดยพนักงานเป็นผู้วางแผนและเป้าหมายในอาชีพ รวมทั้งการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย หัวหน้างาน คือผู้ที่สนับสนุนให้การส่งเสริม คำปรึกษาและการประเมินผล ส่วนองค์กร ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพโดยการจัดคนให้ตรงกับความต้องการหรือความสามารถที่มี เพื่อให้บุคคลแต่ละคนปฏิบัติงานได้ เต็มขีดความสามารถ และได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งช่วยลดความสูญเสียในด้านอัตรากำลังคนในองค์กรได้อีกด้วย

ณัฐพงศ์ บัวจันทร์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหาร ของนายทหารประทวน: ศึกษากรณีของกองพันที่ 1, 2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความก้าวหน้าและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารของนายทหารประทวน : ศึกษากรณีของกองพันที่ 1, 2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 261 คน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของนายทหารประทวน มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพปานกลางโดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเวลาครองตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่อายุ สถานภาพสมรส รายได้รวมของครอบครัว สถาบันการศึกษา คุณวุฒิ การศึกษา อายุราชการ เวลาครองยศปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่การได้รับรางวัลไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57 – 75 Administrative Science Quarterly) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (DeCotis; & Summers. 1987: 445 - 470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโครงสร้างขององค์กร กระบวนการขององค์กร บรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นการทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆ กัน

เบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover. 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในเพนซิลวาเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

Blum and Russ (1942 อ้างถึงใน ยงยุทธ, 2538:28) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในเรื่องปัจจัยของความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยอื่นๆ อีก 4 ปัจจัย คือ ชั่วโมงการทำงาน รายได้ ความมั่นคง และการมีมนุษยสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยได้ทำการรวบรวมจากคนงานไรไฟมีจำนวน 286 ราย ที่มีอายุระหว่าง 17-56 ปี โดยเป็นเพศชาย 181 รายและเป็นเพศหญิง 105 ราย ซึ่งพบว่า เพศชายและเพศหญิง ประเมินความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง และเพศชายเห็นความเจริญก้าวหน้า และรายได้เป็นสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญสำหรับพนักงาน ในขณะที่เพศหญิงเห็นว่า การมีมนุษยสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสำคัญสำหรับตัวพนักงาน จากการศึกษาลงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพสามารถสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ จึงมีบทบาทและความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของพนักงาน และในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ต้องให้ความสำคัญใน 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อสามารถทำให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างแท้จริง ซึ่งจากผลงานวิจัยต่างๆ ที่มีผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้ามานั้นแสดงให้เห็นได้ว่า ความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพต้องอาศัยทั้งตัวพนักงานเอง คือ สามารถมองเห็นจุดมุ่งหมายที่ตนเองต้องการต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรที่จะต้องคอยให้แนะนำปรึกษา และสนับสนุนในการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาพนักงานสามารถไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเป็นการพัฒนาคนเพื่อให้คนพัฒนางานทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง และพนักงานก็เจริญก้าวหน้าไปด้วยกัน

แมทธิว และฟาร์รี่ (รสริน สกุลโรจนประวัตติ. 2541: 30; อ้างอิงจาก Mathieu; & Farr. 1991: 127 – 133. Applied Psychology) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมาน จากงานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน

วาโรนา (Varona. 1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในองค์กรประเทศกัวเตมาลาใน 3 องค์กร พบว่าตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและการให้สวัสดิการแก่บุตรในการศึกษา เช่นการมีสถานศึกษาใกล้กับองค์กร รวมถึงความรู้สึกรับผิดชอบขององค์กร มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

เคลน (Klein. 1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรจากความมีเหตุผลและความรู้สึกทางศีลธรรม จากการสอบถามจากระดับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ และพนักงาน พบว่า ผลกระทบจากความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น เกิดมาจากหลายสาเหตุเช่นรูปแบบของการบริหาร วิธีการบริหารขององค์กร บรรยากาศในองค์กร และความมีเหตุผลและศีลธรรมของคน

ในองค์กร และสถานที่ตั้งขององค์กร พื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่ก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

Stroh และคณะ (Stroh, Brett and Reilly, 1992: 251-260) ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยทำการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารจำนวน 1,029 ท่าน จากทั้งหมด 500 องค์กร ซึ่งจะมีการโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารในระหว่างปี 1987-1988 พบว่าเพศหญิงจะมีอัตราความก้าวหน้าในอาชีพช้ากว่าเพศชาย ทั้งในเรื่องเงินเดือน ความถี่ของการโยกย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่งงาน ถึงแม้ว่าเพศหญิงจะมีวุฒิ การศึกษา ตลอดจนผลการปฏิบัติงานที่ดีเท่าเทียมกับเพศชายก็ตาม

จอห์นส์ (Johns. 1998: 102) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการจัดการองค์กรและความพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มสำรวจจากจำนวนของพนักงาน 4,450 คน จากสถาบันการเงินใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้าง คนงาน นักวิเคราะห์ พนักงานมืออาชีพ และพนักงานระดับเทคนิค รวมถึงระดับผู้จัดการทั้งหมด พบว่าความพอใจงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับการศึกษาและความพอใจ และระดับการศึกษาและความผูกพันต่อองค์กร แต่ผลการวิเคราะห์ทางค่าสถิติบางตัวพบว่าตัวแปรในส่วนลักษณะบุคคลบางตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรของระดับการศึกษาและความพอใจหรือความผูกพันกับองค์กร อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยของ Towers Perrin ได้ศึกษาวิจัย เรื่องของความผูกพัน (Engagement) โดยการสอบถามพนักงานถึง 90,000 คน และครอบคลุมถึง 18 ประเทศทั่วโลกในปี 2008 โดยเขาถามว่าปัจจัยอะไรเป็นตัวสร้างความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผลที่ได้ออกมาเป็นลำดับดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงมีความใส่ใจและสนใจในเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงาน
2. มีการพัฒนาทักษะที่เป็นจุดอ่อนในผลงานของปีที่ผ่านมา
3. องค์กรมีชื่อเสียงในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่
5. องค์กรตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว
6. ตั้งมาตรฐานของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้น
7. มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ
8. มีการมอบหมายงานที่ท้าทาย และเป็นงานที่เพิ่มทักษะและความสามารถ
9. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน
10. สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในทุกระดับ

จะเห็นว่า 10 อันดับที่พนักงานทั่วโลก 18 ประเทศตอบมา ไม่มีอันดับใดที่บอกถึงเรื่องของค่าตอบแทนเลย

ดังนั้นจึงสรุปได้ง่ายๆ ว่า ค่าตอบแทนนั้นมีความสำคัญ และเป็นสิ่งที่ดึงดูดพนักงานให้เข้ามาทำงานกับบริษัทได้ กล่าวคือ บริษัทใดที่มีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูง ก็มักจะได้รับความสนใจจาก

ผู้สมัครมากน้อย ส่วนเรื่องของการรักษาพนักงาน และการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร นั้น ค่าตอบแทนแทบจะไม่มีผลอะไรมากมายเลย แม้ว่าองค์กรเราจะมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงสัก เพียงใด แต่ถ้าผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ไม่มีความใส่ใจในความเป็นอยู่ของพนักงานในฐานะมนุษย์ คนหนึ่ง คิดเพียงว่านี่ก็คือลูกจ้าง บริษัทจ่ายเงินเดือนแล้ว ก็ต้องทำงานตอบแทน ถ้าเป็นเช่นนั้น พนักงานก็คงจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ยากมาก



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง ทั้งหมด จำนวน 100 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่ง โดยเก็บข้อมูลจาก ทุกๆ หน่วยของประชากร คือ จากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 100 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550:

34-35) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2553: 343) นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามได้ผลดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในด้านต่าง ๆ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.872 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.720

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิเคิร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2

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

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

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

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

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	ปัจจัยในแต่ละด้านในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ปัจจัยในแต่ละด้านในระดับมาก
2.61 – 3.40	ปัจจัยในแต่ละด้านในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ปัจจัยในแต่ละด้านในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ปัจจัยในแต่ละด้านในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตรลิกเคิร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3

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

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

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

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

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ยต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 3

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

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การตอบแบบสอบถามนั้นโดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

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

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

4.4.1 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 เฉพาะเพศ และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง

4.4.2 การทดสอบสมมติฐานในส่วนที่ 2 และ 3 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 314) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

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

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

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ
f แทน ความถี่ของข้อมูล
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

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

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

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

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

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

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

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

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

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

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	Covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

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

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

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

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในเรื่องของตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 175)

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

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

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

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

เมื่อ SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด

(k-1) แทน degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df_b)

(n - k) แทน degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df_w)

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

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

เมื่อ $t_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSD แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

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

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

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

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

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



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และ อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และ อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังตาราง

ตาราง 5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และ อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	26	26.00
หญิง	74	74.00
รวม	100	100.00
1.2 อายุ		
21 – 30 ปี	42	42.00
31 – 40 ปี	39	39.00
41 – 50 ปี	19	19.00
51 ปี ขึ้นไป	-	-
รวม	100	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.3 สถานภาพสมรส		
โสด	57	57.00
สมรส	37	37.00
หย่าร้าง	6	6.00
รวม	100	100.00
1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	12.00
ปริญญาตรี	75	75.00
สูงกว่าปริญญาตรี	13	13.00
รวม	100	100.00
1.5 ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	32	32.00
พนักงานระดับตรวจสอบ	38	38.00
พนักงานระดับชั้นบริหาร	30	30.00
รวม	100	100.00
1.6 ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท		
แห่งนี้		
1 – 5 ปี	27	27.00
6 – 10 ปี	63	63.00
11 – 15 ปี	10	10.00
15 ปี ขึ้นไป	-	-
รวม	100	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.7 อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัท แห่งนี้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	-	-
10,001 – 20,000 บาท	44	44.00
20,001 – 30,000 บาท	10	10.00
30,001 – 40,000 บาท	16	16.00
40,001 บาท ขึ้นไป	30	30.00
รวม	100	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้จำนวน 100 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 โดยสรุปพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21–30 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31–40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41–50 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และไม่พบพนักงานที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมา มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และมีสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับตรวจสอบ มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และเป็นพนักงานระดับชั้นบริหารมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 6–10 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1–5 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11–15 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และไม่พบพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน เท่ากับ 10,001–20,000 บาท มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน 40,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันเท่ากับ 30,001–40,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันเท่ากับ 20,001–30,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และไม่พบพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของ พนักงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงานของพนักงานบริษัทแห่งนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน
▪ ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.96	0.418	มาก
▪ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.15	0.484	มาก
▪ ด้านการพัฒนาพนักงาน	4.26	0.455	มากที่สุด
▪ ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน	3.86	0.434	มาก
▪ ด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน	3.61	1.139	มาก
ผลรวมปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน	3.96	0.497	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานโดยรวม มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.497 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการพัฒนาพนักงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.455 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.484 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.418 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.434 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.139 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน

ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าสูง	3.84	0.721	มาก
2. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	3.76	0.534	มาก
3. ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง	4.49	0.541	มากที่สุด
4. ท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.76	0.534	มาก
ผลรวมด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.96	0.418	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานโดยรวม มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.418

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการเลื่อนขั้นตำแหน่งมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.541 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.721 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก และในข้อองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น และในข้อท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ตาราง 8 แสดงระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน
5. นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน	4.22	0.645	มากที่สุด
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่	4.58	0.496	มากที่สุด
7. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	3.65	0.575	มาก
ผลรวมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.15	0.484	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.484

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อนโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.645 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด และในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.575 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ตาราง 9 แสดงระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในด้านการพัฒนาพนักงาน

ด้านการพัฒนาพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน
8. ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.53	0.502	มากที่สุด
9. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	4.49	0.541	มากที่สุด
10. พนักงานในองค์กรของท่าน ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น	3.76	0.534	มาก
ผลรวมด้านการพัฒนาพนักงาน	4.26	0.456	มากที่สุด

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงานโดยรวม มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.456

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.502 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.541 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด และในข้อพนักงานในองค์กรของท่าน ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ตาราง 10 แสดงระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน

ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน
11. องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.489	มาก
12. องค์กรของท่านมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.643	มาก
13. ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ	3.85	0.435	มาก
ผลรวมด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน	3.86	0.434	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานโดยรวม มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.434

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อองค์กรของท่านมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.643 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.435 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก และในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.489 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ตาราง 11 แสดงระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน

ด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน
14. องค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานที่ชัดเจน	3.46	1.259	มาก
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างชัดเจน	3.51	1.403	มาก
16. องค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.85	1.266	มาก
ผลรวมด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน	3.61	1.139	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงานโดยรวม มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.139

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อองค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.266 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก รองลงมาในข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.403 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก และในองค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.259 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 12 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทโดยรวม

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
1. หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็ จะไม่เป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน	3.80	0.471	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะบอกแก่ผู้อื่นอยู่เสมอว่าองค์กรนี้เป็น องค์กรที่เยี่ยมมาก	3.96	0.197	มาก
3. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ ท่านทำงานอยู่เสมอ	3.95	0.330	มาก
4. ท่านจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไปจน เกษียณอายุ	3.20	0.765	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกต่อต้านและแสดงออกเมื่อมีผู้อื่นพูดถึง องค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย	4.51	0.502	มากที่สุด
6. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไป ทำงานที่อื่นด้วยกัน	3.70	0.461	มาก
7. ท่านได้แนะนำชักจูงและชักชวนให้คนรู้จักมา ทำงานในองค์กรเดียวกัน	3.92	0.273	มาก
ผลรวมความผูกพัน	3.87	0.274	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทแห่งหนึ่งโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.274 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อท่านรู้สึกต่อต้านและแสดงออกเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.502 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อท่านเต็มใจที่จะบอกแก่ผู้อื่นอยู่เสมอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่เยี่ยมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.197 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.330 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อท่านได้แนะนำชักจูงและชักชวนให้คนรู้จักมาทำงานในองค์กรเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.273 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อหากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.471 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.461 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ข้อท่านจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.765 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และ อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 7 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อบริษัทแห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	ชาย	3.77	0.26	-2.096	0.039*
	หญิง	3.90	0.27		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันโดยรวมต่อบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัท
แห่งหนึ่ง

	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.899	2	1.449	31.007	0.000**
	ภายในกลุ่ม	4.534	97	0.047		
	รวม	7.432	99			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดย
เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

	อายุ	$\bar{X}$	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี
ความผูกพัน	21 - 30 ปี	3.71	-	-.16** (0.001)	-.47** (0.000)
	31 - 40 ปี	3.88		-	-.31** (0.000)
	41 - 50 ปี	4.19			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21–30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31–40 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21–30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 31–40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21–30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41–50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21–30 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41–50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 และ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41–50 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41–50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

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

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.587	2	1.293	25.891	0.000**
	ภายในกลุ่ม	4.846	97	0.050		
	รวม	7.432	99			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

	สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง
ความผูกพัน	โสด	3.73	-	.31** (0.000)	.41** (0.000)
	สมรส	4.04		-	-.10 (0.292)
	หย่าร้าง	4.14			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

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

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.501	2	0.750	12.273	0.000**
	ภายในกลุ่ม	5.931	97	0.061		
	รวม	7.432	99			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

	ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ความผูกพัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.73	-	-.10 (0.196)	-.44** (0.000)
	ปริญญาตรี	3.84		-	.34** (0.000)
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.17			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

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

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับชั้นตามตำแหน่งงานต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.828	2	0.414	6.077	0.003**
	ภายในกลุ่ม	6.605	97	0.068		
	รวม	7.432	99			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับชั้นตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับชั้นตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

	ระดับชั้นตาม ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับ ตรวจสอบ	ระดับชั้น บริหาร
ความผูกพัน	ระดับปฏิบัติการ	3.74	-	-0.14*	-0.23**
				(0.019)	(0.001)
	ระดับตรวจสอบ	3.89		-	-0.08
					(0.232)
	ระดับชั้นบริหาร	4.97			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับชั้นตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานระดับตรวจสอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานระดับตรวจสอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.14 พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งโดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานระดับชั้นบริหาร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานระดับชั้นบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

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

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ ต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งนี้

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.415	2	1.208	23.347	0.000**
	ภายในกลุ่ม	5.017	97	0.052		
	รวม	7.432	99			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งนี้ จำแนกระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในองค์กรแห่งนี้ ที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งนี้ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระยะเวลาการทำงาน		$\bar{X}$	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี
ความผูกพัน	1 - 5 ปี	3.65	-	-.26** (0.000)	-.53** (0.000)
	6 - 10 ปี	3.91		-	-.27** (0.001)
	11 - 15 ปี	4.19			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งนี้ จำแนกตามระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 1-5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 1-5 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.53 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้

6–10 ปี โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11–15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.7 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งนี้

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.901	2	0.300	4.413	0.006**
	ภายในกลุ่ม	6.532	96	0.068		
	รวม	7.432	99			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งนี้ จำแนกอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ โดยการใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานในองค์กรแห่งนี้ ที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันใน

บริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งนี้ จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

		10,001	20,001	30,001	40,001 บาท
อัตราเงินเดือน		–	–	–	ขึ้นไป
$\bar{X}$		20,000	30,000	40,000	
ความผูกพัน	10,001 – 20,000	3.80	-	.09	-.16**
			(0.340)	(0.020)	(0.011)
	20,001 – 30,000	3.71	-	-.27**	-.25**
				(0.012)	(0.011)
	30,001 – 40,000	3.98		-	.02
					(0.803)
	40,001 บาท ขึ้นไป	3.96			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งนี้ จำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ระหว่าง 10,001–20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ระหว่าง 30,001–40,000 บาท มีค่า Sig.เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ระหว่าง 10,001–20,000 บาท โดยเฉลี่ยมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ 30,001–40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ระหว่าง 10,001–20,000 บาท มี

ความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ระหว่าง 10,001–20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งน้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ 40,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16 และ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ระหว่าง 20,001–30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจาก พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ระหว่าง 30,001–40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ระหว่าง 20,001–30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่ง น้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ระหว่าง 30,001–40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27 และ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ระหว่าง 20,001–30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจาก พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ระหว่าง 20,001–30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่ง โดยเฉลี่ยแตกต่างจาก พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ 40,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งนี้

H_0 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

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

หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าสูง	0.466**	0.000	ปานกลาง
2. องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	0.876**	0.000	สูง
3. ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง	0.741**	0.000	สูง
4. ท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.876**	0.000	สูง
ด้านการเลื่อนตำแหน่งงานโดยรวม	0.436**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.436 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานใน

องค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานมากขึ้นก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานในข้อ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าสูง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานในข้องานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าสูง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.466 แสดงว่าตัวแปร ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กร ได้รับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ในข้องานที่ ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าสูงมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานในข้อ องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ใน ข้อองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.876 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทาง เดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของ พนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ในข้อองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้ เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานในข้อ ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานในข้อท่านได้รับความ ยุติธรรมและเสมอภาคในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานใน องค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.741 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้า พนักงานในองค์กรได้รับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อน ตำแหน่งงาน ในข้อท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการเลื่อนขั้นตำแหน่งมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานในข้อ ท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ในข้อท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.876 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ในข้อท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
5. นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน	0.821**	0.000	สูง
6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่	0.896**	0.000	สูง
7. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	0.831**	0.000	สูง
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	0.439**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่าSig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.439 แสดงว่าตัว

แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในข้อนโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในข้อนโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.821 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในข้อนโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจนมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในข้อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในข้อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.896 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในข้อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่มากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.831 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน ในบริษัทแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงาน ด้านการพัฒนาพนักงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
8. ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.849**	0.000	สูง
9. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงาน ได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	0.857**	0.000	สูง
10. พนักงานในองค์กรของท่าน ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น	0.895**	0.000	สูง
ด้านการพัฒนาพนักงานโดยรวม	0.370**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.370 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงานมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน ในข้อท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน ในข้อท่านได้รับโอกาสใน

การฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.849 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน ในข้อท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน ในข้อหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน ในข้อหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.857 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน ในข้อหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน ในข้อพนักงานในองค์กรของท่าน ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน ในข้อพนักงานในองค์กรของท่าน ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.895 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับการความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน ในข้อพนักงานในองค์กรของท่าน ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่นมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงาน ด้านการพัฒนาสายอาชีพ ของพนักงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
11. องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผน พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่าง ต่อเนื่อง	0.832**	0.000	สูง
12. องค์กรของท่านมีการสำรวจความสนใจ ในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละ คนอย่างสม่ำเสมอ	0.841**	0.000	สูง
13. ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคใน การพัฒนาสายอาชีพ	0.816**	0.000	สูง
ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน โดยรวม	0.500**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่าSig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.500 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานมากขึ้น ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง

ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.832 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่องมากขึ้น ก็จะมีการมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.841 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอมากขึ้น ก็จะมีการมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ในข้อท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ในข้อท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.816 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน ในข้อท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพมากขึ้น ก็จะมีการมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงาน ด้านนโยบายบริษัทในการ พัฒนาพนักงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
14. องค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานที่ชัดเจน	0.829**	0.000	สูง
15. องค์กรของท่านให้ความสำคัญด้าน ทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนด งบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรม อย่างชัดเจน	0.929**	0.000	สูง
16. องค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และ แหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้	0.845**	0.000	สูง
ด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน โดยรวม	0.496**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.496 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงานมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานที่ชัดเจน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.829 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ในข้อองค์การของท่านให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างชัดเจน ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ในข้อองค์การของท่านให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.929 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ในข้อองค์การของท่านให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างชัดเจนมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.845 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานในองค์กรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน ในข้อองค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นมาก

ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และอัตราเงินเดือน ปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ต่างกัน		Independent t-test, One Way ANOVA
1.1	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Independent t-test
1.2	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
1.3	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
1.4	พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
1.5	พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
1.6	พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA
1.7	พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ในบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One Way ANOVA

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง		Pearson Correlation
2.1	ด้านการเลื่อนตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าสูง	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการเลื่อนขึ้นตำแหน่ง	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
4.	ท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.2	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.3	ด้านการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	พนักงานในองค์กรของท่าน ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.4	ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	องค์กรของท่านมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.5	ด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	องค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานที่ชัดเจน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	องค์กรของท่านให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างชัดเจน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	องค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะได้ทราบปัจจัยความก้าวหน้าในด้านใดที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาให้พนักงานเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งการที่พนักงานได้รับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อพัฒนาตนเองมากขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงาน ใ้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป

ผลของการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนเพิ่มปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และ อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานกับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและวางแผนเพิ่มปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งของพนักงานในอนาคต
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และ อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทแห่งนี้ทั้งหมด จำนวน 100 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2554)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัทแห่งนี้ โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร คือ จากจำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 100 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลในลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน จำนวน 16 ข้อ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน

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

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรที่ให้บริการทางด้านการจัดทำระบบการประมวลผลเงินเดือนแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่างๆ เอกสารของบริษัทแห่งหนึ่ง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บข้อมูลแล้ว
4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับใช้ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ และ ร้อยละ (Percentage) และใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 และความผูกพันต่อองค์กร ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 สถิติ Independent t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene test

2.2 สถิติ One way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และ อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

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

2.3 สถิตีสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งนี้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00

2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21–30 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31–40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41–50 ปี มีจำนวน 19 คน คิด เป็นร้อยละ 19.00 และไม่พบพนักงานที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

3. พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสด มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมา มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และมีสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ตามลำดับ

4. พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

5. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับตรวจสอบ มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และเป็นพนักงานระดับชั้นบริหารมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

6. พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 6–10 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1–5 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11–15 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และไม่พบพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

7. พนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน เท่ากับ 10,001–20,000 บาท มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน 40,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันเท่ากับ 30,001–40,000 บาท มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และเป็นพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันเท่ากับ 20,001–30,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และไม่พบพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงาน เกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานโดยรวม มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.497 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงานและนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาพนักงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.455 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.484 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก รองลงมาด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.418 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก รองลงมาด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.434 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก และด้าน

นโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.139 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยรวม มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.418 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.541 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด รองลงมางานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.721 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก และองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นและท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.484 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.496 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด รองลงมานโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.645 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.575 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ด้านการพัฒนาพนักงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงาน มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.456 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.502 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้า โดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.541 มี

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมากที่สุด และพนักงานในองค์กรของท่านได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.534 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานโดยรวม มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.434 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.643 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.435 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก และองค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.489 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงานโดยรวม มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.139 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าองค์กรของท่านมีศูนย์รวมรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.266 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก องค์กรของท่านให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.403 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก และองค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.259 มีปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

ผลการวิเคราะห์ ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทแห่งหนึ่งโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.274 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านรู้สึกต่อต้านและแสดงออกเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.502 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ท่านเต็มใจที่จะบอกแก่ผู้อื่นอยู่เสมอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่เยี่ยมมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.197 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.330 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ท่านได้แนะนำชักจูงและชักชวนให้คนรู้จักมาทำงานในองค์กรเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.273 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.471 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.461 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ท่านจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.765 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และ อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลรวมทั้งหมดได้ว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และ อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทแห่งนี้แตกต่างกัน และสามารถสรุปแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้โดยรวมไม่เท่ากับพนักงานที่เป็นเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความผูกพันเป็นรายคู่จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21– 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31–40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 21–30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41–50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้โดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41–50 ปี อย่างมี

ทำงานกับบริษัทแห่งนี้ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัท 6-10 ปี หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11-15 ปี หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 1-5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งโดยรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแห่งหนึ่งน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

[illegible]

อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ 40,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลรวมทั้งหมดได้ว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทแห่งนี้ ทั้งนี้สามารถสรุปแยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานโดยรวม ในข้อคำถามที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าสูง ในข้อองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ในข้อท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง และในข้อท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม ในข้อนโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน ในข้อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาพนักงานโดยรวม ในข้อท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในข้อหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และในข้อพนักงานในองค์กรของท่าน

ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานโดยรวม ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง ในข้อองค์กรของท่านมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ และในข้อท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงานโดยรวม ในข้อองค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ในข้อองค์กรของท่านให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างชัดเจน และในข้อองค์กรของท่านมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง จำแนกตามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และ อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ โดยแยกศึกษารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า

1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรที่ทำการศึกษา ขึ้นอยู่กับพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง อาจจะเนื่องมาจาก ลักษณะของธุรกิจที่ดำเนินการ เป็นการให้บริการทางด้านการจัดทำระบบการประมวลผลเงินเดือน (Payroll Services) ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบสูง ซึ่งพนักงานที่เป็นเพศหญิงจะมีความละเอียดรอบคอบมากกว่าเพศชาย จึงมักจะทำงานกับองค์กรนี้ได้และอยู่กับองค์กรได้นานกว่า จึงอาจสรุปได้ว่าความแตกต่างทางเพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้โดยรวม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แองเจล และเพอร์รี่ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541: 19; อ้างอิงจาก Angel; & Perry. 1981. *Administrative Science Quarterly*) ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการหางานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย

แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541: 44-45) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ลำดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21–30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 31–40 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 41–50 ปี เนื่องจากอายุทำให้พนักงานมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Herbinia and Alutto (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 24; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. 1972: 17. *Administrative Science Quarterly*) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ในองค์กรต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีพร ภูสกุล (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา : บริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด พบว่า อายุ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูชาร์ค เกลลาตี (Luchak and Gellatly 2001) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยของสวัสดิการกองทุนของบริษัท เงินบำนาญ ค่าชดเชยเมื่อต้องออกจากงาน ที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจจะเกิดผลมาจากพนักงานที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด จึงไม่นิยมที่จะโยกย้าย เปลี่ยนงานบ่อย ๆ เนื่องจากอาจเกิดความไม่มั่นคงในอาชีพได้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lincoln; & Kalleberg (วัฒนา. 2542: 57) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์กรในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover. 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในเพนซิลวาเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่โสด

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม กิตติดุขภูมิธรรม (2538: 67) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นก็คือลูกจ้างที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจจะเนื่องมาจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าย่อมจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่ากับองค์กร รวมทั้งยังได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ รวมทั้งโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงกว่าพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า

สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมทธิว และฟาร์ (รสริน สกุลโรจนประวัติ. 2541: 30; อ้างอิงจาก Mathieu; & Farr. 1991: 127 – 133. Applied Psychology) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sheldon (1971 อ้างถึงใน จิราวรรณ, 2539: 21) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร ที่พบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gusdsky, Rizter และ Trice, Herbiniak และ Alutto, Mottaz, Gillsson และ Durick (พรรณชัย สมยุรทรัพย์. 2540: 13) ได้ข้อสรุปตรงกันเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี

ความสัมพันธ์ทางลบกับระดับการศึกษา กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

1.5 พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานระดับตรวจสอบ และระดับชั้นบริหาร ดังนั้นหากพนักงานที่ได้ระดับชั้นตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสามารถทำงานเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดี แต่พนักงานที่มีระดับชั้นตามตำแหน่งงานในระดับล่างอาจจะยังไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงจะมีโอกาสน้อยที่จะไปเริ่มงานในองค์กรใหม่ ซึ่งอาจจะไม่ได้รับผลตอบแทนเท่าเดิม แต่พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการนั้น พนักงานเหล่านี้ยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ ซึ่งพนักงานเหล่านี้ก็ยังไม่ได้รับผลตอบแทนที่สูงนัก ดังนั้นพนักงานบางคนจึงมีความต้องการที่จะแสวงหาผลตอบแทนที่ดีขึ้นจากองค์กรอื่น จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยกว่า

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชร วัชรเสถียร (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ พบว่า ระดับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาโรนา (Varona. 1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในองค์กรประเทศกัวเตมาลาใน 3 องค์กร พบว่า ตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและการให้สวัสดิการแก่บุตรในการศึกษา เช่น การมีสถานศึกษาใกล้กับองค์กร รวมถึงความรู้สึกต่อวัฒนธรรมขององค์กร มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี สมัครการ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี และ ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน จะรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ตลอดจนมีความสัมพันธ์

กับบุคคลในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า จึงมีความรู้สึกว่ามี ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon (1971) ที่กล่าวว่า สมาชิกขององค์กรที่อยู่กับองค์กรมานานเท่าไร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่า การมีอายุงานในองค์กรมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กรก็จะมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชื่น นาคพลั้ง และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2546: 80) ศึกษาความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท อีวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยทางด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

1.7 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันของพนักงานในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001–40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป อาจเป็นเพราะพนักงานอยากได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กรในระดับสูงเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Porter, Steers and Mowday (ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์. 2541: 13) ที่ทำการวิจัยในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในปี 1974 และพบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ถ้าพวกเขาพึงพอใจต่อระบบการพิจารณาความดีความชอบ

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ พสุธารชาติ(2541: 61) ที่ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ พวงดอก (2541: 47) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่าระดับเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการพัฒนา

สายอาชีพของพนักงาน และด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน กับความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการเลื่อนตำแหน่งงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากองค์กรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมองเห็นอนาคตของตนเอง จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และมีความรู้สึกว่าองค์กรให้การสนับสนุนตน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer & Porter (1983: 425-450) ที่ได้กล่าวว่าโอกาสความก้าวหน้าในงานและประสบความสำเร็จในงานจะส่งเสริมให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามที่บุคคลมีการคาดหวัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532) นภาเพ็ญ โหมาศวิท (2533) และบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า งานที่มีโอกาสก้าวหน้าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานได้รับการจูงใจด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gzebubuj และ Alutto (อ้างในชวนชม กิจพันธ์, 2540) พบว่า องค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใดผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจ (Incentives) ในองค์กร หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของริชาร์ด เอ็ม สตีเยร์ส (Richard M. Steers 1977) ที่วิจัยเกี่ยวกับอัตราการลาออกจากงาน พบว่าพนักงานในโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ คือ ความพอใจในเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการพัฒนาพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถหรือทักษะต่างๆ ในการทำงาน อาจโดยการวางแผนการเข้าฝึกอบรมตามความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของพนักงานด้วย รวมถึงให้โอกาสในการเพิ่มความรู้จากภายนอกองค์กร เช่น การไปสัมมนา ดูงาน หรือการปฏิบัติงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานต่อไป ดังนั้นพนักงานจึงเกิดความพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้นด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Blum and Russ (1942 อ้างถึงใน ยงยุทธ, 2538: 28) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความพึงพอใจในเรื่องปัจจัยของความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยอื่นๆ อีก 4 ปัจจัย พบว่า ความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องอาศัยทั้งตัวพนักงานเอง คือสามารถมองถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองต้องการต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรเองก็ต้องคอยให้แนะนำปรึกษา และสนับสนุนในการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาพนักงานและทำให้พนักงานสามารถไปถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเป็นการพัฒนาคนเพื่อให้คนพัฒนางานทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง และพนักงานก็เจริญก้าวหน้าไปด้วยกัน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากพนักงานได้รับการพัฒนาสายอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง และองค์กรได้มีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญตนมากขึ้น และก่อให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤมล นิราทร (2534: 43-46) ศึกษาเรื่อง การวางแผนอาชีพงานและความก้าวหน้าในอาชีพพบว่า การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมีความเกี่ยวข้องและส่งผลซึ่งกันและกันในส่วนของวงจรอาชีพของบุคคล และวงจรชีวิตของบุคคล ดังนั้นในการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ องค์กรจึงควรมีการศึกษาทำความเข้าใจถึงวงจรชีวิตและวงจรอาชีพของบุคคล ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากองค์กรมีศูนย์รวมความรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหรือการพัฒนาตนเอง รวมถึงองค์กรมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานที่ชัดเจน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbinia และ Alluto (อ้างถึงใน ชีระ 2532) พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจแล้ว ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานกับความผูกพันของพนักงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนเพิ่มปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถนำข้อมูลที่ได้เข้ามามีส่วนช่วยในการกำหนดแนวทางในวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ จากการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ดังนั้น เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุง พัฒนา และวางแผนระบบการบริหารงานภายในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กร และเพื่อช่วยในการกระตุ้นพนักงานให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์กรต้องการ และนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า โดยเฉลี่ยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าระดับอื่นๆ จะเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21–30 ปี สถานภาพโสด วุฒิกศัการระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001–20,000 บาท ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานใหม่

ข้อเสนอแนะ เพื่อให้รักษานักงานกลุ่มนี้ให้ทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ ควรส่งเสริมด้านก้าวหน้าในสายอาชีพมากขึ้น โดยเฉพาะด้านการพัฒนาพนักงาน องค์กรควรให้ความสนใจและดูแลพนักงานในกลุ่มที่กล่าวมาข้างต้นนี้เพิ่มขึ้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญและมีความเข้าใจในงานต่างๆ ที่ได้ถูกมอบหมายให้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของตน รวมถึงพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพนักงานจะได้มีการฝึกทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น รวมทั้งควรให้การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสขอรับทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานด้วย

2. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมีผลต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กรในทุกด้านคือ ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ ในส่วนภาพรวมขององค์กร ผู้บริหารควรพิจารณาและพัฒนาในทุกด้านให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น โดยทั้งนี้ต้องเน้นการสื่อสารให้พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้และเข้าใจตรงกัน รวมถึงมีการดำเนินการเพื่อให้พนักงานมีการรับรู้ถึงความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีข้อเสนอแนะแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน

ตามที่ทราบกันแล้วว่าการรักษาคนในให้อยู่กับองค์กรนานๆ ก็เป็นหน้าที่หลักประการหนึ่งขององค์กร โดยองค์กรหรือผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความชัดเจนมากขึ้น ควรเน้นเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานโดยใช้เกณฑ์การตัดสินจากผลงานและความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและพยายามฝึกฝนทักษะการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วยในที่สุด

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ต้องมีการเปิดโอกาสให้พนักงานภายในองค์กรได้รับสิทธิและการพิจารณาในการย้ายข้ามสายงานภายในกันเองก่อน เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และได้รับการอบรม ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มทักษะ ความสามารถ พร้อมทั้งจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น พร้อมกับการพิจารณารับพนักงานภายนอกให้น้อยลง

ด้านการพัฒนาพนักงาน

ควรเพิ่มด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้มากขึ้น คือนอกจากจะมีความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันแล้ว เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ก็จะต้องมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาช่วยเสริมอีกทาง เช่น ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเอาใจใส่พนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และในภาพรวมก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีและอยากทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้ไปนานๆ

ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน

ควรมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนทุกปี และให้การสนับสนุนพนักงานในสิ่งที่พนักงานแต่ละคนสนใจอย่างยุติธรรมและเสมอภาค เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและพนักงานสามารถเล็งเห็นถึงคุณค่าของความก้าวหน้าที่ได้รับจากองค์กรอย่างแท้จริง เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นผลให้พนักงานเหล่านี้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

ด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน

องค์กรควรพิจารณาการให้การสนับสนุนและวางแผนในนโยบายการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง
2. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่งหรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจคล้ายกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครพนักงานใหม่ ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการฝึกอบรม
3. ควรทำการศึกษาวิจัยติดตาม และ ประเมินผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างต่อเนื่องเพื่อหาข้อบกพร่องสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร





บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและ
พนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ:
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วนิชย์บัญชา. (2553). การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ โพธิศรี. (2549). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์
เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ. (2542). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอน
วิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่างกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต
การพิมพ์.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัย ห้วเจียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การรถ
ไฟฟ้ามหานคร (รฟม.). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ธานินทร์ สิทธิบุญขร. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะ
กรณี บริษัทการบินไทย (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/
เทียบเท่าของเครือซิเมนต์. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

- นฤมล นิราทร. (2534). การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพงศ์ บัวจันทร์. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหาร ของ นายทหารประทวน: ศึกษากรณีของกองพันที่ 1, 2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2548). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บัญชา นิ่มประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร : ศึกษากรณี ข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม กิตติขจรธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย เส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พินิจ พวงดอก. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ. สารนิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิพัฒน์ พสุธารชาติ. (2541). การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์การ. สารนิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล แดงพัฒน์พงศ์. (2541). การพัฒนาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มยุรี เลิศวัฒนะกุลศิริ. (2540). การรับรู้และความพึงพอใจของผู้บริหารต่อโครงการวางแผนพัฒนา สายอาชีพพนักงาน ศึกษากรณี บริษัทในกลุ่มมหาชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รสริน สกุลโรจนประวัติ. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รักษพล พันธุ์ชาติ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- รัชนิพร ภูสกุล. (2550). ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา : บริษัท ทัชชไอน์เอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลวรรณ สารีกุล. (2549). ความผูกพันในองค์การ: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงานหัวหมาก). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมชีน นาคพลั้ง; และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2546). ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ วท.ม. (พัฒนารัพยากรมนุษย์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2553). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพรรณ คำม่วง. (2525). ปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34): 34-41.
- อุไรวรรณ จันทร์สกุลถาวร. (2540). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.บ. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อภิรักษ์ สิทธิสมบุญ. (2544). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรในกองกำกับการ 1-5 กองปราบปราม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Bruening, Thomas H.; & Hoover, Tracy S. (1990, March). The Commitment of Pennsylvania Secondary Vocational Teachers to Student Organizations. *Journal of Vocational and Technical Education*. 2(3): 49 – 64.
- Bruce Buchanan Building Organizational Commitment (1974, March)“The Socialization of Managers in Work Organizations”, *Administrative Science Quarterly* (19): 633
- Duance, P.S. (1982). *Psychology and Industrial Today*. 3rd edition. New York: Mcmillan Publish Co.Inc.

- DeCotis, T.A.; & Summer, T.P. (1987, February). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relation*. 40(2): 445 - 470.
- Hrebiniak, L.C. & Alutto. J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*. 15: 555-572
- Glisson, C. & Durick, M. 1998. "Predictors of Job satisfaction and Organization commitment in Human Service Organization". *Administrative Science Quarterly*. 33(March): 488-503
- Marsh, R.; & Mannari, H. (1977, May). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22(4): 57.
- Maslow, A.H. (1970). A Theory of Human Motivation. In J.L.Jr. Heckmann & S.G. Huneryager (Eds). *Human Relation in Management*. Cincinnati: South
- Meyer, J.P. 1989. "Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment the Counts". *Journal of Applied Psychology*. 74(March 1989):152-156
- Sheldon, M. 1971 "Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization." *Administrative Science Quarterly*. 16 (June 1971).
- Steers, R.M. (1977, March). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1): 46– 58.
- Strees; & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill
- Vroom, V. H. (1962). *Work and motivation*. New York: Wiley.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่.....

**เรื่อง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของ
พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง**

เรียน : ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้ากำลังศึกษา เรื่อง “ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์
ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง” คำตอบของท่านจะมีคุณค่าสำหรับงานวิจัย
เป็นอย่างมาก ซึ่งในกรณีนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกต้อง เป็นเพียงการศึกษาความคิดเห็นของท่าน และ
ต้องการคำตอบที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านเท่านั้น

ทุกคำตอบของท่านจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับโดยใช้ข้อมูลนำเสนอให้เห็นเป็น
ภาพรวมเท่านั้น ข้าพเจ้า ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาและความพยายามของ
ท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวสุวิมล พิมลศิริ รหัสหนังสือ 52299130028 เบอร์โทรศัพท์ 085-1306838

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวงเล็บ () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส () หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน

() พนักงานระดับปฏิบัติการ

() พนักงานระดับตรวจสอบ

() พนักงานระดับชั้นบริหาร

6. ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้

() 1 – 5 ปี

() 6 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() 15 ปี ขึ้นไป

7. อัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

() 10,001 – 20,000 บาท

() 20,001 – 30,000 บาท

() 30,001 – 40,000 บาท

() 40,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

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

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน					
1) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าสูง					
2) องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น					
3) ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการเลื่อนขึ้นตำแหน่ง					
4) ท่านเชื่อว่าหน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
5) นโยบายในการจ่ายผลตอบแทนและการให้สวัสดิการต่างๆขององค์กรมีความชัดเจน					
6) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
7) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน					
ด้านการพัฒนาพนักงาน					
8) ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
9) หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ					
10) พนักงานในองค์กรของท่าน ได้รับการพัฒนาและสนับสนุนเทียบเท่าองค์กรอื่น					

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน					
11) องค์กรของท่านมีนโยบายในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง					
12) องค์กรของท่านมีการสำรวจความสนใจในการพัฒนาอาชีพของพนักงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ					
13) ท่านได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคในการพัฒนาสายอาชีพ					
ด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน					
14) องค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน					
15) องค์กรของท่านให้ความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างชัดเจน					
16) องค์กรของท่านมีศูนย์รวมรู้และแหล่งข้อมูลซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

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

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแห่งหนึ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1) หากสภาพการทำงานของท่านเปลี่ยนแปลงไปก็จะเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากงาน					
2) ท่านเต็มใจที่จะบอกแก่ผู้อื่นอยู่เสมอว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่เยี่ยมมาก					
3) ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่เสมอ					
4) ท่านจะทำงานกับองค์กรแห่งนี้ตลอดไปจนเกษียณอายุ					
5) ท่านรู้สึกต่อต้านและแสดงออกเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย					
6) ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน					
7) ท่านได้แนะนำชักจูงและชักชวนให้คนรู้จักมาทำงานในองค์กรเดียวกัน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูงค่ะ



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุวิมล พิมลศิริ
วันเดือนปีเกิด	6 พฤษภาคม 2515
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	21/61 หมู่ที่ 3 หลังหมู่บ้านสวนมawangศ์ 2 ซอยสร้อยทอง 1 ถนนสุขาภิบาล 7 ตำบลสำโรง อำเภอพระประแดง สมุทรปราการ 10130
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	อาคารคิวเฮ้าส์ เลขที่ 66 สุขุมวิท 21 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2537	รัฐศาสตร์บัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ.2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ