

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ฟู้ดส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2559

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ฟู้ดส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ฟู้ดส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2559

อนุสรณ์ จารุพันธ์. (2559). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ฟู้ดตี้ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.ไพบูรณ์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ฟู้ดตี้ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการวิเคราะห์โดยใช้ค่าที สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สถิติบราว์-ฟอร์ไชต์ และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 - 39 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท และช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรไม่เกิน 3 ปี

ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านทักษะที่หลากหลาย ด้านความสำคัญของงาน ด้านการระบุเป้าหมายงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก

พนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 0.05 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลาย ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านการระบุเป้าหมายงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ในระดับต่ำ ทิศทางเดียวกัน

RELATIONSHIP OF JOB CHARACTERISTICS FACTORS WITH EMPLOYEES'
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY OF FUJITSU SYSTEM
BUSINESS (THAILAND) LIMITED COMPANY



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

December 2016

Anusorn Jarupun. (2016). *Relationship of Job Characteristics Factors with Employees' Organizational Commitment: A Case Study of Fujitsu System Business (Thailand) Limited Company*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakhariwrot University. Project Advisor: Dr. Paiboon Archarungroj.

The research aimed to study the effects of employees' organizational commitment, classified by employee demographics, and to examine the relationship between the job characteristics factors and the organizational commitment of employees of Fujitsu System Business (Thailand) Limited Company. A questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, the t-test for testing the difference of means, One-Way ANOVA, Brown-Forsythe test, and Pearson product moment correlation coefficient statistics. The results were as follows: 1) The demographic information showed that most of the respondents were female, aged between thirty and thirty nine years, single, with a Bachelor's degree as their highest educational level, earning an average monthly income of between 55,000 - 40,001 Baht, and working at the organization for less than or up to three years. 2) Overall factors of job characteristics were at a high level. The factors of job characteristics in terms of Skill Variety, Task Significance, Task Identity and Autonomy were at a high level, whilst the factor of feedback was at a moderate level. 3) Overall organizational commitments were at a high level and employees had a high level of organizational commitment in terms of a strong belief in and acceptance of the goals and values of the organization, a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization and a strong desire to maintain membership in the organization. 4) Employees with different ages, education levels, average monthly income and length of time at work in the organization influenced organizational commitment differently at statistical significance levels of 0.01, 0.05, 0.01 and 0.01, respectively. 5) The factors of job characteristics such as Skill Variety, Task Significance, Autonomy and Feedback were moderately and positively related with organizational commitment at statistical significance of 0.01. On the other hand, the factor of Task Identity weakly and positively related with organizational commitment at statistical significance of 0.01.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ โดยมีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ตลอดจนช่วยกรุณาแก้ไขตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน และ อาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตดี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและยังเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยชิ้นนี้เป็นอย่างมาก

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และมอบประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและพนักงานบริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีเอสเนส (ประเทศไทย) จำกัด ทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและอนุญาตให้เก็บข้อมูล รวมทั้งให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสนับสนุนข้อมูลต่างๆ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์และลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและเกี่ยวข้อง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

อนุสรณ์ จารุพันธ์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	
	ภูมิหลัง	
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	
	ความสำคัญของการวิจัย	
	ขอบเขตของการวิจัย	
	นิยามศัพท์เฉพาะ	
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	
	สมมุติฐานในการวิจัย	
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน	
	แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	
	ข้อมูลบริษัท ฟู้ดส์ ซีเอสเอ็ม บีซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด	
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
3	วิธีดำเนินการวิจัย	
	การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	
	การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สารบัญ

บทที่

หน้า

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

 สังเขปการวิจัย

 สรุปผลการวิจัย

 อภิปรายผล

 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

 ภาคผนวก ก

 ภาคผนวก ข

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน
2	แสดงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เมื่อจัดกลุ่มอายุใหม่
3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ของพนักงานโดยภาพรวม
4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่ หลากหลาย
5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านการระบุ เป้าหมายงาน
6	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน
7	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน
8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับ
9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน โดยภาพรวม
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร
12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร
13	แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตาม เพศ
14	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานจำแนกตามอายุ
15	แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ (Brown- Forsythe)

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 16 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้วิธีทดสอบ
แบบ Dunnett's T3
- 17 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน
ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร
โดยใช้วิธีทดสอบ แบบ Dunnett's T3
- 18 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3
- 19 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตาม
สถานภาพสมรส
- 20 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตาม
ระดับการศึกษา
- 21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน
- 22 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน
(ANOVA)
- 23 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อ
เดือน (Brown-Forsythe)
- 24 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้วิธี
ทดสอบแบบ Dunnett's T3
- 25 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรในด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงาน
ให้กับองค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD
- 26 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้วิธี
ทดสอบแบบ Dunnett's T3
- 27 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานจำแนกตามอายุงาน
- 29 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน (ANOVA)...
- 30 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้วิธี
ทดสอบแบบ LSD
- 31 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ในด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับ
องค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD
- 32 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD
- 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
- 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ
เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ
เต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร
- 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ
ปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร
- 37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย
เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่
แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทฟูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีซีเนส (ประเทศไทย)
จำกัด
- 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความ
ผูกพันของพนักงานบริษัทฟูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2 แบบจำลองลักษณะงาน [Job Characteristics Model (JCM)]
- 3 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด คือผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เน้นจุดศูนย์กลางที่ลูกค้าเป็นหลัก รวมถึงโซลูชันด้านการสื่อสารต่างๆ สำหรับ ตลาดทั่วโลก ด้วยประสิทธิภาพ เทคโนโลยีของฟุจิตส์ ทั้งด้านคอมพิวเตอร์และแพลตฟอร์มสำหรับการโทรคมนาคม รวมถึง ระบบ และการบริการแบบมืออาชีพ ส่งผลให้ ฟุจิตส์ คือกลุ่มบริษัทที่ก้าวต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง พร้อมกับ การขยายขอบเขต แห่งเทคโนโลยี ในด้านอินเทอร์เน็ต และบรอดแบนด์

เนื่องจากบริษัทมุ่งมั่นที่จะผลิตคน และผลิตงานออกมา ให้มีคุณภาพได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในเรื่องของลักษณะงาน ปัจจุบันความหลากหลายของงานในองค์กร ทำให้พนักงานต้องมีการเพิ่มทักษะให้มากขึ้นและงานก็มีความท้าทายมากขึ้นด้วย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องมาตลอดทุกปี แต่ก็อาจจะพบปัญหาเกี่ยวกับการเพิ่มภาระหน้าที่ให้กับพนักงาน เพราะต้องทำงานเพิ่ม จากที่ไม่เคยต้องทำมาก่อน และพนักงานก็อาจจะไม่รู้สึถึงคุณค่า ของการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job enrichment) ด้วยลักษณะงานของบริษัทเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความหลากหลาย พนักงานที่จะผลิตชิ้นงานหรือโปรเจกต์หนึ่งๆ ต้องมีใช้ทักษะ ความชำนาญของตนเองเป็นพิเศษ ทำให้พนักงานเหล่านั้น มีแรงกดดันจากงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันไปก็เป็นได้ อีกทั้งเรื่องการหมุนเวียนให้พนักงานได้เข้าไปดำรงตำแหน่งอื่นๆ (Job rotation) ยังไม่ค่อยมีให้เห็นมากนัก ทำให้พนักงานเกิดความจำเจกับงานเดิมๆ ที่ทำอยู่ และการขยายขอบเขตของงาน (Job enlargement) โดยการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตนเอง ก็ยังไม่มีการผลักดันในส่วนนี้มากนัก บริษัทเลือกที่จะรับสมัครพนักงานใหม่ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ มารองรับในงานมากกว่า อาจจะทำให้พนักงานปัจจุบันเกิดความเบื่อหน่ายกับงานขึ้นได้

เหตุการณ์ดังกล่าว นับจนถึงปัจจุบัน มีอัตราการลาออกและการรับพนักงานใหม่ ของพนักงานบริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นจำนวนมาก แม้องค์กรจะกำหนดเป้าหมายและนโยบาย แผนการใหม่ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานมาโดยตลอดก็ตาม

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันที่รุนแรง องค์กรต่างๆ จึงได้ใส่ใจในปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ ต่อการปรับตัว เพื่อให้ประสบความสำเร็จต่อการบริหารงานขององค์กรก็คือ ปัจจัยในเรื่องของการบริหารคน องค์กรที่สามารถผูกใจพนักงานได้ จึงถือได้ว่าเป็นทุนมนุษย์ขององค์กรนั้น ซึ่งจะมีแนวโน้มว่าการบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จตามไปด้วย การผูกใจพนักงานหรือความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee

Commitment) ให้มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรนั้น ยังช่วยรักษาจำนวนพนักงานในองค์กรให้คงอยู่กับองค์กรนานๆ ได้เกิดความเชื่อมั่นและเต็มใจทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้อีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานในบริษัท พูจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาระบบการบริหารงานบุคคลในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ถูกต้องและเหมาะสมมากขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้พนักงานบริษัท พูจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความจริงใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยของบริษัท พูจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด จำนวน 400 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานชาวไทยของบริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane. 1970: 580 - 581) ได้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10% เพื่อใช้ในการศึกษารวมเป็นจำนวน 220 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ทำเป็นแบบสอบถามแจกให้กับพนักงานชาวไทย บริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ให้ครบตามจำนวนตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

1.1.2 อายุ

- 1) 20 – 29 ปี
- 2) 30 – 39 ปี
- 3) 40 – 49 ปี
- 4) 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) อื่นๆ

1.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้ต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท
- 2) 25,001 – 40,000 บาท
- 3) 40,001 - 55,000 บาท
- 4) 55,001 - 70,000 บาท
- 5) มากกว่า 70,000 บาท

1.1.6 อายุงาน

- 1) ไม่เกิน 3 ปี
- 2) 4 – 6 ปี
- 3) 7 – 9 ปี
- 4) มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

- 1.2.1 ด้านทักษะที่หลากหลาย
- 1.2.2 ด้านการระบุเป้าหมายงาน
- 1.2.3 ด้านความสำคัญของงาน
- 1.2.4 ด้านความมีอิสระในการทำงาน
- 1.2.5 ด้านข้อมูลย้อนกลับ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟุจิตสึ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานชาวไทยทั้งหมดของบริษัท ฟุจิตสึ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด
2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท ฟุจิตสึ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน
3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะพื้นฐาน 5 ประการของงาน ได้แก่
 - 3.1 ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) หมายถึง ทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานบางอย่างจะให้ผู้ปฏิบัติที่มีทักษะเพียงอย่างเดียว แต่บางอย่างต้องใช้ผู้ปฏิบัติที่มีทักษะหลากหลายร่วมกัน
 - 3.2 การระบุเป้าหมายงาน (Task Identity) หมายถึง งานบางอย่างต้องการให้ทำเสร็จแค่บางส่วน แต่บางอย่างต้องการให้ทำเสร็จหลายส่วน หรือบางอย่างต้องการให้ทำเสร็จสมบูรณ์เลย
 - 3.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับมากน้อยของผลกระทบของงานนั้นๆ ที่มีต่อพนักงานคนอื่นๆ และต่องานอื่นๆ
 - 3.4 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมีอิสระและการใช้ดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ มากหรือน้อยเพียงใด

3.5 ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ระดับของข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน หรือความมีประสิทธิภาพมากน้อยของงาน ผู้ปฏิบัติมีโอกาสทราบมากน้อยเพียงใด

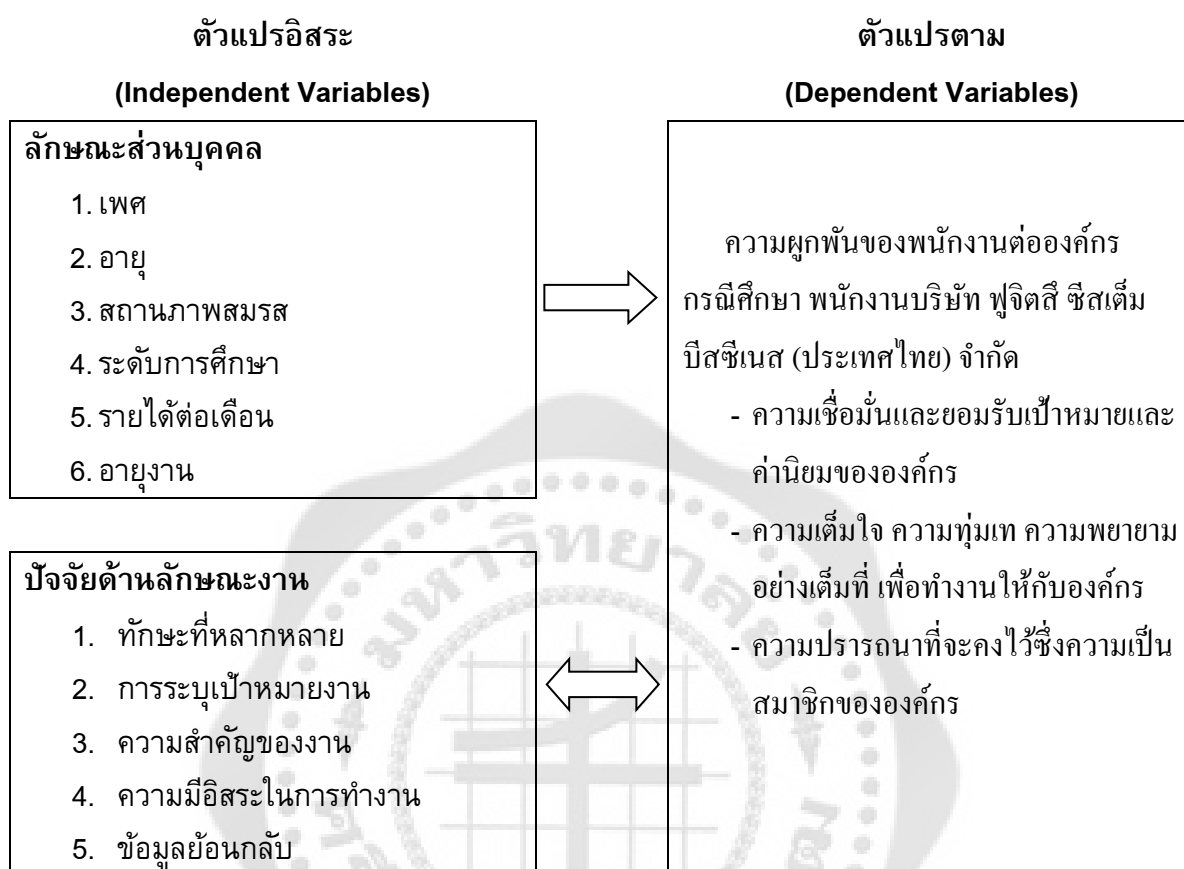
4. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง มีความรู้สึก ทัศนคติเชิงบวก และพฤติกรรมที่แสดงออกที่ดีต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้านคือ

4.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาควิชาที่ได้อาจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4.2 ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

4.3 ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ฟู้ดส์ ซีส์เต็ม บิสซิเนส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟู้ดส์ ซีส์เต็ม บิสซิเนส (ประเทศไทย) จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสดีเอ็ม บีเอสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลบริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสดีเอ็ม บีเอสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

เกื้อ วงศ์บุญสิน (กาญจนรัช พุ่มโพธิ์, 2554: 31; อ้างอิงจาก เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2545: 2-7) ได้กล่าวถึงประชากรศาสตร์เชิงธุรกิจ (Business Demography) เป็นการนำเนื้อหาและระเบียบวิธีทางประชากรศาสตร์มาใช้ในการแก้ปัญหาตลอดจนการเสริมโอกาส ในการดำเนินธุรกิจ โดยเน้นเนื้อหาที่ว่าด้วยผลกระทบจากตัวแปร อายุ รายได้ อาชีพ ที่อาจจะมีอิทธิพล หรือส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล องค์กร รวมทั้งพิจารณาถึงผลกระทบของกลุ่มปัจจัยหรือกลุ่มตัวแปรไม่ว่าจะเป็นตัวแปรอายุ รายได้ อาชีพ ที่จะมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของกิจกรรมที่กำลังดำเนินการหรือที่กำลังวางแผนว่าจะดำเนินการ ทั้งนี้การศึกษาวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ดังกล่าว เป็นการเน้นเงื่อนไขปัจจัยทางประชากรทั้งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและที่คาดประมาณหรือพยากรณ์ไปในอนาคตว่ามีส่วนกระทบสภาพแวดล้อมของกิจกรรมที่จะดำเนินการอย่างไร รวมทั้งส่งผลกระทบอย่างไรต่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่ได้วางไว้ เพื่อเป็นหลักประกันความสำเร็จของธุรกิจ ประชากรศาสตร์เชิงธุรกิจจึงจำเป็นสอดคล้องกับการวิเคราะห์ของ Weeks (1996) ที่พิจารณาว่าการศึกษาวเคราะห์ทางประชากรศาสตร์เชิงธุรกิจเป็นการนำผลการวิเคราะห์ หรือการหาแนวทางการอธิบายหลายมิติทางประชากร (Demography perspectives) มาเพื่อใช้แก้ปัญหา หรือใช้กับเหตุการณ์ต่างๆ ทางธุรกิจ

ในการใช้ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ รวมไปถึงการนาระเบียบวิธี ตลอดจนแนวทฤษฎีทางประชากรศาสตร์เพื่อศึกษาปัญหาและแสวงหาโอกาส เพื่อการบริหารจัดการที่ดีขึ้นในการยกระดับศักยภาพในการแข่งขันทางการค้า ซึ่งเป็นแนวทางที่ประเทศไทยกำลังแสวงหายุทธศาสตร์ในด้านพลังอำนาจทางเศรษฐกิจอยู่นั้นอาจนำแนวความคิดของ Pool และ Thomas (1997) มาปรับใช้พิจารณาเชื่อมโยงข้อมูลประชากรกับองค์กร เช่น

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resources planning) พิจารณาผลกระทบทั้งภายนอกและภายในองค์กรหรือประชาคม จากเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงทางประชากรที่จะส่งต่อการผลิตเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแนวการผลิตจากที่เคยเน้นประชากรกลุ่มอายุหนึ่งไปสู่การเน้นประชากรกลุ่มอายุอื่น ทั้งนี้รวมถึงเงื่อนไขเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตจากการเน้นแรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานมีฝีมือ ผลของเงื่อนไขดังกล่าวจะกระทบต่อการเตรียมกำลังแรงงานของบริษัทในอนาคต เพื่อให้เหมาะสมกับอุปสงค์ของลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์ของบริษัทในอนาคต

2. ประชากรศาสตร์เชิงองค์กร (Organizational demography) เน้นวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการขององค์กรโดยพิจารณาอายุและระดับการศึกษาของแรงงานที่มีอยู่ทั้งในปัจจุบันและความต้องการในอนาคตโดยเปรียบเทียบกับองค์กรของคู่แข่ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ (2550) กล่าวว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal background) หรือ ชีวิตประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และควมมีอาวุโสในงาน

1. อายุกับการทำงาน (Age and job performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้น ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้ พนักงานในองค์กรไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุการทำงานเมื่ออายุ 60 ปี จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่อยากลาออกหรือย้ายออกจากงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้น และมีสิทธิในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิในสวัสดิการต่างๆที่พึงได้เพิ่มขึ้นด้วย

พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมากจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ หรือไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสิทธิภาพการทำงานจะเน้นคุณภาพ แต่ก็เกิดความยืดหยุ่นและจะต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้เปลี่ยนแปลง ดังนั้นในยุคที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจึงทำให้คนงานที่มีอายุมากต้องออกจากงาน

2. เพศกับการทำงาน (Gender and job performance) จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาในการทำงาน ในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จ

มากกว่าเพศหญิงนอกจากนี้การศึกษายังพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องของการขาดงานและการออกจากงาน แต่เพศหญิงจะต้องการการทำงานที่มีการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible work schedules) และพอใจที่จะทำงานในบางเวลา (Part-time) มากกว่าแบบเต็มเวลา (Full-time) ในกรณีที่มิบุตรในวัยก่อนเข้าเรียน

3. สถานภาพสมรสกับงานทำงาน (Marital status and job performance) จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่มีการวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการออกจากงาน (Turnover) น้อยกว่าผู้ที่โสดนอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในงานด้วยกันด้วย

4. ความมีอาวุโสในงานกับการทำงาน (Tenure and job performance) จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราในการขาดงานน้อย ซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538: 41-42) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณสมบัติทางกายภาพ สังคม เศรษฐกิจและภูมิศาสตร์ ที่รวมกันเป็นลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและใช้ในสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

จากแนวคิดที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำตัวแปรทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน มาใช้ในการศึกษาวิจัยความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

ลักษณะงาน เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักในเรื่องของการจูงใจพนักงาน การออกแบบงาน เพื่อการจูงใจ (Designing Motivating Jobs) เพื่อให้พนักงานทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ดีขึ้น

สเตียร์ (Steers. 1977: 47) ได้กล่าวว่า ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

จากนั้น Mowday, Porter, and Steers (1982: 29-31) ได้อธิบายว่า ลักษณะงานที่ทำ (Job or Role-related) จะประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ งานที่ทำหาย การ

มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน และความคลุมเครือของบทบาท

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg : 1959) ในเรื่องปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน โดยให้ความหมายของลักษณะงาน (The work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่า งานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย มีความจำเจ ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากหรือง่ายก็ได้

บารอน (Baron.1986: 162-163) ได้แสดงความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กร ในปัจจัยลักษณะงาน ไว้ว่า การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น มีลักษณะสอดคล้องใกล้เคียงกับโมเดลของ แฮกแมน และโอลด์แฮม (Hackman; & Oldham. 1975) ที่ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีความคิดเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในงาน พนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีออกมา และจะเป็นการผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีเช่นนั้นต่อไปและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้นมาได้ โดยแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) คือ กรอบหรือแนวทางที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ และออกแบบงาน โดยระบุลักษณะพื้นฐาน 5 ประการของงาน ได้แก่

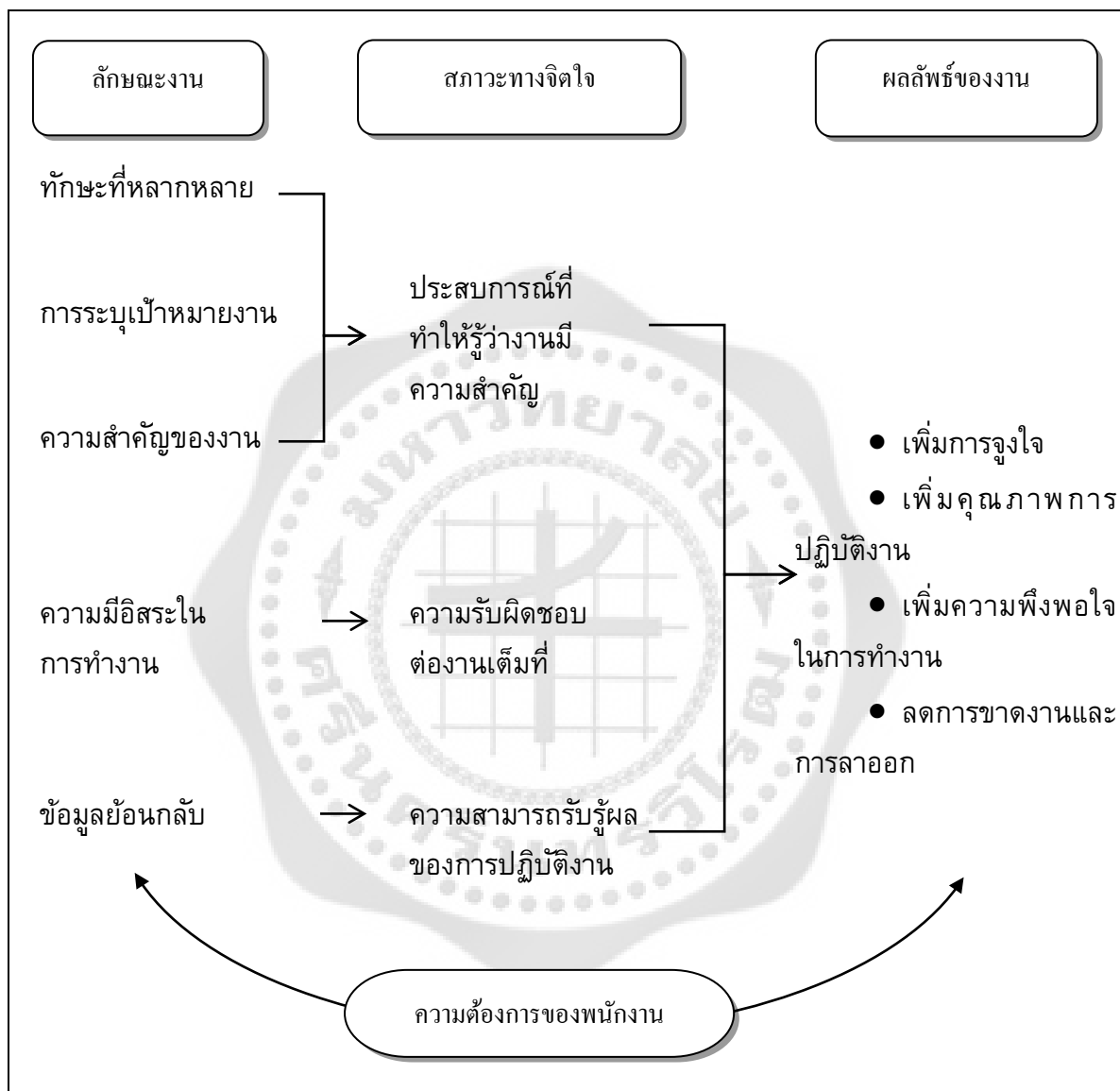
1. ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) หมายถึง ทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน งานบางอย่างจะใช้ผู้ปฏิบัติที่มีทักษะเพียงอย่างเดียว แต่บางอย่างต้องใช้ผู้ปฏิบัติที่มีทักษะหลากหลายร่วมกัน

2. การระบุเป้าหมายงาน (Task Identity) หมายถึง งานบางอย่างต้องการให้ทำเสร็จแค่บางส่วน แต่บางอย่างต้องการให้ทำเสร็จหลายส่วน หรือบางอย่างต้องการให้ทำเสร็จสมบูรณ์เลย

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับมากน้อยของผลกระทบของงานนั้น ที่จะมีต่อพนักงานคนอื่น ๆ และต่องานอื่นๆ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมีอิสระและการใช้ดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงานนั้น มากหรือน้อยเพียงใด

5. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ระดับของข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน หรือความมีประสิทธิภาพมากน้อยของงาน ผู้ปฏิบัติมีโอกาสทราบมากน้อยเพียงใด



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองลักษณะงาน (Job Characteristics Model (JCM))

ที่มา: ร็อบบินส์; และเคอร์เตอร์. (2555). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management*. หน้า 438.

จากภาพประกอบ 2 จะพบว่างานใดก็ตามที่มีการออกแบบงานโดยคำนึงถึงลักษณะของงานทั้ง 3 ประการร่วมกันคือ ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) การระบุเป้าหมายงาน (Task

Identity) และความสำคัญของงาน (Task Significance) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นคิดว่างานของตนมีความสำคัญ มีคุณค่า และคุ้มค่า ในขณะที่งานที่ออกแบบมีลักษณะความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกว่าจะต้องมีความรับผิดชอบโดยตรงเพิ่มเติมที่ต่อผลสำเร็จของงาน สำหรับงานที่มีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

ในแง่ของการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่าตนได้รับความพอใจเสมือนกับว่าเขาได้รับผลตอบแทนทางใจ (Internal Reward) และจากภาวะทางจิต (Psychological States) คือรู้สึกว่างานของตนมีความสำคัญ รู้สึกว่าตนได้รับมอบหมายความรับผิดชอบโดยตรงเต็มที่และทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน

ดังนั้นหากการออกแบบงานใดที่มีแกนหลัก (Core Job Dimensions) ทั้ง 3 ลักษณะมากเท่าใดก็จะยิ่งจูงใจ (High Internal Work Motivation) ยิ่งเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงาน (High-Quality Work Performance) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (High Satisfaction with the Work) และลดการขาดงานและการลาออกจากงาน (Low Absenteeism and Turnover) มากเท่านั้น

เมื่อพิจารณาจากภาพประกอบ 2 พบว่าตัวเชื่อมระหว่างลักษณะแกนหลักของงาน (Core Job Dimensions) และผลลัพธ์ของงาน (Personal and Work Outcomes) คือความเข้มข้นของระดับความต้องการ (Growth Needs) ของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีระดับความต้องการสูงมากเท่าใด ก็จะส่งผลต่อคุณภาพของผลงาน (Personal and Work Outcomes) มากเท่านั้น และยังส่งผลถึงความพอใจที่จะได้งานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น (Job Enrichment) มากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับความต้องการต่ำ (วิรัช สงวนวงศ์วาน” 2550: 217-218; อ้างอิงจาก ร็อบบินส์ และเคอ์เตอร์. 2550)

3. แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นนานมาแล้ว มีหลายนักวิชาการ หลายสถาบันได้ศึกษาเรื่องนี้ไว้มากมาย บางเนื้อหาอาจใช้คำว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) (Organizational commitment) ซึ่งก็สามารถนำมาประยุกต์ด้วยกันได้ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ให้มีความพร้อมทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 96) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

บุชแนน (Buchanan. 1974: 533–546) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่ปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตน 2) การเข้ามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยเป็นการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และ 3) การจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

มาวเดย์ และคณะ (Mowday; et al. 1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรคให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์กร รวมความหมายไปถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

สเติร์ส (Steers. 1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involvement) ในองค์กรอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) เป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ 2) เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และ 3) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกองค์กร

The Gallup Path (Curt Coffman; & Gabbriel Gonzalez-Molina. 2002) (อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์, 2554) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืนและสร้างการเติบโตของยอดขายและผลกำไรขององค์กรนั้นก็คือพนักงาน ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันให้กับพนักงาน (Employee Engagement) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ซึ่ง Gallup ได้ออกแบบสอบถามเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน และในแต่ละคำถามจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรที่แตกต่างกันใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) ผลกำไร (Profitability) ผลผลิตของบริษัท (Productivity) อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover) และความปลอดภัยในการทำงาน (Safety)

สตร็ลลอฟ (Strellioff. 2010) กล่าวถึงคำว่า Engagement มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับคำว่า Commitment ซึ่งหมายถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คำว่าความผูกพันจึงเป็นภาวะทางจิตหรืออารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การพูด เป็นการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นลูกค้าหรือ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง

2. การอยู่ในองค์กร เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกที่จริงใจถึงแม้มีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า

3. การตอบสนอง เป็นความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ โดยเห็นว่งานที่ทำได้ตอบสนองหรือสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ

เฮวิตท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates. 2004) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ไว้ว่าหมายถึง สภาพหรือลักษณะแต่ละบุคคลที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก และสติปัญญา แก่องค์กรหรือกลุ่มงานพนักงานที่มีความผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กรนั้นเป็นความต้องการส่วนบุคคลและทำอย่างจริงจังอันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร และยังได้อธิบายพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรออกมา 3 พฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Streliaoff (2010) ดังนี้

1. Say คือ การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มไปสู่ การพูดกับลูกค้าขององค์กรในทางบวก

2. Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

3. Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดมีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร

ชาร์ลส์ (Charles. 2006) ได้นิยามความผูกพันในงานของพนักงานว่า เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า คือระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน

ทาวเวอร์ (Towers. 2007) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงานของพนักงานว่า เป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงาน ที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานโดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลา สมอง หรือพลังงานที่มากขึ้น

ดิวิลอปเมนต์ไดเมนชัน อินเตอร์เนชันแนล หรือดีดีไอ (Development Dimensions International; DDI : 2009) ได้อธิบายความผูกพันในงานของพนักงานว่าหมายถึง สิ่งที่เกิดจากการที่พนักงานมีความสุข (People Enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น

สตริลส์ และโปรเตอร์ (เบญจมาภรณ์ นวลิมปี. 2546; อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1991: 19) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรของพนักงาน การสื่อออกมาจากการพูดถึงเรื่องที่ดีขององค์กร มีพฤติกรรมความทุ่มเทอุทิศทั้งพลังงาน พลังใจ มีส่วนร่วมทำภารกิจให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับการองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

โมวเด, โพรเตอร์ และสตรீล (Mowday, Porter; & Steers. 1982) ได้เสนอแนวความคิดด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของ

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) ก็คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่เฉพาะในองค์กรนั้น ๆ เพราะรางวัลทางด้านเศรษฐศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ เช่น พนักงานเชื่อว่าองค์กรนั้นให้เงินเดือนมากกว่า สภาพภาพสูงกว่า เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรมากกว่าและน่าสนใจมากกว่า

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เช่น พนักงานรู้สึกผูกพันด้านจริยธรรมต่อองค์กร และจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

โบว์ดิกซ์ และบูโน (Bowditch; & Buono. 1997: 157 – 155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกดังนี้

1. ยอมรับนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร
2. ใช้ความสามารถของตนเองเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ
3. ประารถนาที่จะคงสภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

สตีเยอร์ส และปอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1983) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) และ ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เช่นเดียวกัน แมคกรี และฟอร์ด (McGree; & Ford. 1987) มีรายละเอียดดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคล จะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง การได้รับประโยชน์จากองค์กร จึงมีความผูกพันต่อองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็จะไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

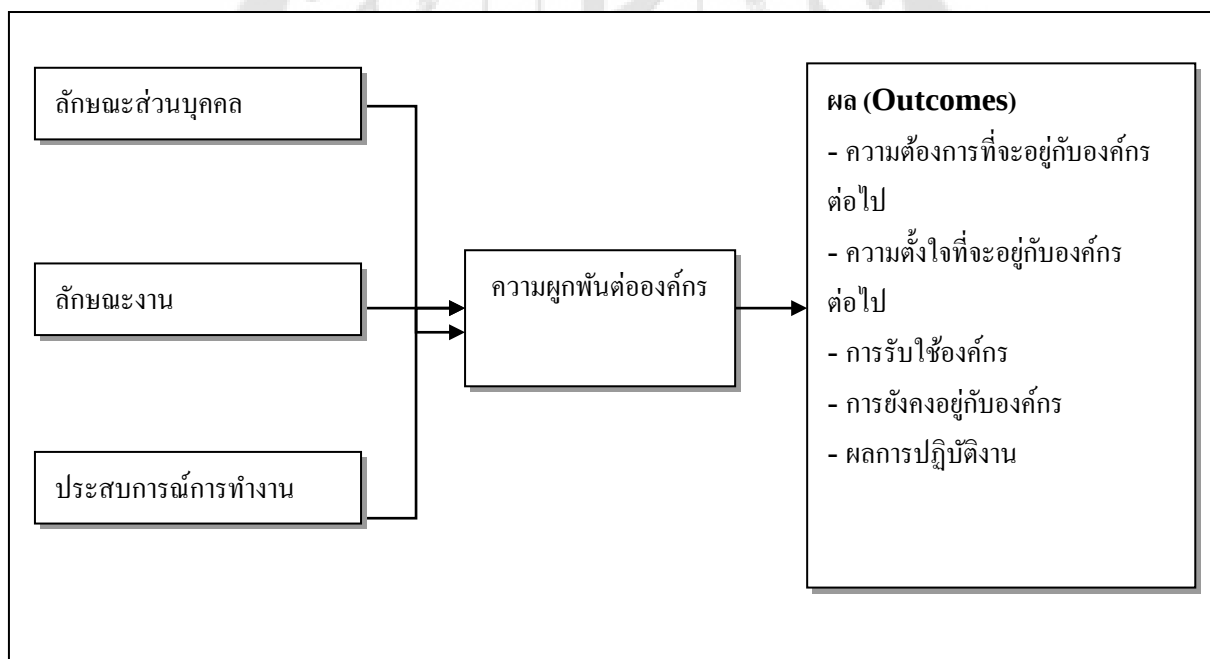
สตีเยอร์ส (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. 2529: 97; พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2550: 126; อ้างอิงจาก Steers. 1977) ได้ทำการสรุปรวมผลจากการศึกษาวิเคราะห์ทั้งของตนเองในปี 1976 และของ Buchanan ในปี 1974 โดยแบบจำลองมี 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment) 2) ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) 3) ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment) ซึ่งเขาได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อผลดีและประโยชน์ขององค์กร และ ความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร เป็นต้น

ปัจจัยทั้ง 3 ทำให้ส่งผลของความผูกพัน (Outcomes of Commitment) คือ ความต้องการความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร การยังคงอยู่กับองค์กร การรับใช้องค์กร และผลการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง: ทฤษฎีและปฏิบัติ. หน้า 126.

4. ข้อมูลบริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

เกี่ยวกับฟุจิตส์ประเทศไทย

ฟุจิตส์เป็นบริษัทญี่ปุ่นชั้นนำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่มีผลิตภัณฑ์โซลูชันและบริการทางเทคโนโลยีครบวงจร ปัจจุบันฟุจิตส์มีบุคลากรให้บริการลูกค้าประมาณ 159,000 คน กระจายไปมากกว่า 100 ประเทศทั่วโลก ซึ่งใช้ประสบการณ์และศักยภาพของ ICT เพื่อสร้างสรรค์สังคมที่ดียิ่งขึ้นให้กับลูกค้าของเรา ฟุจิตส์ (TSE: 6702) มียอดขายรวมทั้งกลุ่มบริษัทที่ 4.8 ล้านล้านเยน (ประมาณ 4 หมื่นล้านดอลลาร์) ในปีงบประมาณเมื่อสิ้น 31 มีนาคม พ.ศ. 2558

ฟุจิตส์ คือผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เน้นจุดศูนย์กลางที่ลูกค้าเป็นหลัก รวมถึงโซลูชันด้านต่างๆ เช่น สำหรับการผลิต คำปลีก การธนาคาร โซลูชันเทคโนโลยี Workflow โซลูชัน E-Commerce การบัญชี การจัดการส่วนบุคคล และอื่นๆ ด้วยประสิทธิภาพ เทคโนโลยีของฟุจิตส์ ทั้งด้านคอมพิวเตอร์และแพลตฟอร์มสำหรับการโทรคมนาคม รวมถึง การวางระบบ และการบริการแบบมืออาชีพ ส่งผลให้ ฟุจิตส์ คือกลุ่มบริษัทที่ก้าวต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง พร้อมกับ การขยายขอบเขต แห่งเทคโนโลยี ในด้านอินเทอร์เน็ต บรอดแบนด์ เพื่อสนับสนุนความสำเร็จของลูกค้า

วิสัยทัศน์องค์กร

ด้วยความพยายามของเราในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง กลุ่มบริษัทฟุจิตส์ พร้อมตั้งมั่นในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์สังคมเครือข่ายให้เป็นรางวัลและความมั่นคงในชีวิต อันนำมาซึ่งความสำเร็จในอนาคตที่ซึ่งจะเติมเต็มความฝันของมวลมนุษยชาติให้เป็นจริง

ค่านิยมองค์กร ประกอบด้วย

- ด้านพนักงาน - เราเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสนับสนุนให้ทุกคนเจริญก้าวหน้า
- ด้านลูกค้า - เรามุ่งแสวงหาเพื่อการเป็นพันธมิตรทางการค้าที่มีค่าและวางใจได้
- ด้านพันธมิตรทางธุรกิจ - เราสร้างความสัมพันธ์ที่มอบผลประโยชน์ให้กันและกัน
- ด้านเทคโนโลยี - เราจะค้นหาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ด้วยนวัตกรรม
- ด้านคุณภาพ - เรามุ่งมั่นสร้างชื่อเสียงและความมั่นใจให้กับลูกค้าของเรา และเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ใครๆ ต่างเชื่อมั่น

หลักการพื้นฐานของพนักงาน ประกอบด้วย ความเป็นพลเมืองที่ดีของโลก ใส่ใจมุมมองให้ลูกค้าเป็นศูนย์กลางความสำคัญอย่างจริงจัง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพยายามบรรลุเป้าหมาย ด้วยสปิริตแห่งความท้าทาย ใช้ความรวดเร็วและคล่องตัวเพื่อให้ถึงเป้าหมาย และการทำงานเป็นทีม

นโยบายธุรกิจ ประกอบด้วย

- เราจะใช้นวัตกรรมภาคสนาม เพื่อเสาะแสวงหาช่องทางใหม่ และแรงบันดาลใจในการปรับปรุงตนเอง ในขณะที่ส่งมอบมูลค่าเพิ่มให้กับลูกค้า
- เราจัดเตรียมโซลูชันที่ดีต่อสภาพแวดล้อมของโลกในทุกๆ ภาคธุรกิจของเรา
- กลุ่มบริษัทฟู้ดซีจะทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างการขยายธุรกิจของเราให้กว้างไกล

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

3. ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญในงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่หน่วยงาน

มีชื่อเสียง ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

4. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มี
ความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

กานต์วี จันท์เจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร การศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอดมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยได้แก่
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคง
ในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
ในระดับปานกลาง

พรพิมล วสุวัตรศรสกุล (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ
งาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร พบว่า

ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร แต่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทธุรกิจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนลักษณะงาน ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความมีอิสระในการ
ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่การปรุ่งแต่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กร

ด้านประสิทธิภาพที่ได้รับจากงาน ทักษะของเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังต่อองค์กร
และ ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุวิมล พิมลศิริ (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อ
ความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี
มีสถานภาพเป็นโสด มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ระดับชั้นตามตำแหน่งงานเป็นพนักงาน
ระดับตรวจสอบ มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี และมีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน เท่ากับ 10,001 –
20,000 บาท

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับชั้นตามตำแหน่ง
งานระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแห่งนี้ และอัตราเงินเดือนปัจจุบันในบริษัทแห่งนี้ที่แตกต่างกัน
มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ในด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้าน
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และด้าน
นโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัท
แห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วันัญญา อติศรพันธุ์กุล (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ
งาน และพฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานและพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน และความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความมีอิสระในการตัดสินใจ และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการจัดการด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อการจัดการด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความเป็นเอกลักษณ์ของงาน พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการจัดการด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อการจัดการด้านบรรทัดฐานของสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสำคัญของงาน พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงาน และพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน และความผูกพันต่อการจัดการด้านบรรทัดฐานของสังคมมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความมีอิสระในการตัดสินใจ และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการจัดการด้านบรรทัดฐานของสังคมแตกต่างกัน

สาวิตรี เณลิมวนิชย์ (2558) ศึกษา ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อการจัดการของพนักงาน บริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-33 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-8 ปี

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวม และด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวม และด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรโดยรวมและด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัทโตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยรวม และด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. พนักงานที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อการจัดการด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิมลรัตน์ อินทะเสย์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ Corporate Cash Management พบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพเป็นโสด มีระดับขั้นตามตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับชั้นเอก มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) โดยมีปัจจัยด้านลักษณะงานแบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ ด้านความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานบริษัท ไตกินอินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

อิงอร ตันพันธ์ (2558 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้าต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างานเพศหญิง อายุ 20-34 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพการสมรสโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท อายุงาน ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป และมีความคิดเห็นต่อปัจจัย

ภายในองค์กร แบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านรูปแบบในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านโอกาสความก้าวหน้าการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กร แบ่งเป็นด้านพฤติกรรมการณ์ถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อกำหนดขององค์กร ด้านพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมในองค์กร และด้านพฤติกรรมการณ์อดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่าเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากแนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งหมดผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ฟู้ดส์ ซีเอสเอ็ม บิสซิเนส (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของแฮกแมน และโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1975) โดยแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) คือ กรอบหรือแนวทางที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ และออกแบบงาน โดยระบุลักษณะพื้นฐาน 5 ประการของงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย (Skill Variety) การระบุเป้าหมายงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดของ Mowday, Porter and Steers ได้เสนอแนวความคิดด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของ

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร
3. มีความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยของบริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด จำนวน 400 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2558)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานชาวไทยของบริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1970: 580) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ 5% จะคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10% เพื่อใช้ในการศึกษารวมเป็นจำนวน 220 คน ซึ่งแสดงได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณจากประชากร 400 คน ค่าความคลาดเคลื่อน 5% แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{400}{1 + (400)(0.05)^2}$$

$$= 200 \text{ คน}$$

จากการคำนวณ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เพิ่มจำนวนตัวอย่าง 10% ของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 20 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 220 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การตัวอย่างจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ทำการแจกแบบสอบถาม ให้แก่พนักงานชาวไทยทุกแผนกตามแต่สะดวกที่จะตอบแบบสอบถาม จนครบตามจำนวนขนาดตัวอย่าง 220 ตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) โดยกำหนดคำตอบสำเร็จรูปไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนรวม 6 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

1) ชาย

2) หญิง

ข้อ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณอายุดังนี้

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

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 20}{4} = 10$$

- 1) 20 – 29 ปี
- 2) 30 – 39 ปี
- 3) 40 – 49 ปี
- 4) 50 ปีขึ้นไป

ข้อ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) อื่นๆ

ข้อ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อ 5 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

- 1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท
- 2) 25,001 – 40,000 บาท
- 3) 40,001 - 55,000 บาท
- 4) 55,001 - 70,000 บาท
- 5) มากกว่า 70,000 บาท

ข้อ 6 อายุงาน เป็นข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งได้แบ่งช่วงของอายุงานเป็น

- 1) ไม่เกิน 3 ปี
- 2) 4 – 6 ปี
- 3) 7 – 9 ปี
- 4) มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ทักษะที่หลากหลาย การระบุเป้าหมายงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับ จำนวนทั้งหมด 18 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิเคิร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรรกาคำน (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่

จริง ไม่จริงเลย ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับประเมิน	ความคิดเห็น
ระดับ 5 หมายถึง	จริงที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	จริง
ระดับ 3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2 หมายถึง	ไม่จริง
ระดับ 1 หมายถึง	ไม่จริงเลย

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 2 ซึ่งใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 129)

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

กำหนดการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย จัดอยู่ในอันดับ
4.21 - 5.00	ปัจจัยในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ปัจจัยในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ปัจจัยในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ปัจจัยในแต่ละด้านอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ปัจจัยในแต่ละด้านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำนวน 11 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตรاليةเคอร์ท (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับประเมิน	ระดับความคิดเห็น
ระดับ 5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4 หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของส่วนที่ 3 ซึ่งใช้การวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 129)

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

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

กำหนดการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย การแปลความหมาย จัดอยู่ในอันดับ

4.21 - 5.00	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับในระดับมาก
2.61 - 3.40	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับในระดับน้อย
1.00 - 1.80	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

1. กำหนดประเด็นของข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยเน้นตัวแปร ที่ศึกษา แจกแจงตัวแปรทุกตัว ออกมาอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปวัดได้ครบถ้วน
2. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่างๆ ที่ได้จากเอกสารงานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงาน การวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท พูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีเอสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด
3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาสร้าง แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท พูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีเอสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลองใช้ (Try out)

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัท ฟู้ดส์ ซีเอสเอ็ม บิสซิเนส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อถือ หรือค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha coefficient) (กัลยา วาณิชยัญญา. 2550: 34) โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ถ้าค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าอย่างน้อย 0.7 ขึ้นไปจึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยจำแนกได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1. ทักษะที่หลากหลาย	= 0.710
2. การระบุเป้าหมายงาน	= 0.735
3. ความสำคัญของงาน	= 0.780
4. ความมีอิสระในการทำงาน	= 0.833
5. ข้อมูลผล Feedback	= 0.729
ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม	= 0.860

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความเชื่อมั่นในองค์กร	= 0.756
2. ความเต็มใจให้กับองค์กร	= 0.705
3. ปราบปรามอยู่กับองค์กร	= 0.791
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	= 0.872

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีลักษณะงาน แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร วารสาร ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ที่สามารถอ้างอิงได้ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถาม และทำการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมประมวลผลทางคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ของบริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรด้านเพศ และสถานภาพสมรส

ใช้สถิติ One-Way Anova หรือ สถิติ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มสำหรับตัวแปรด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

4.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ทักษะที่หลากหลาย การระบุเป้าหมายงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ฟุจิตสึ ซีเอสดีเอ็ม บีเอสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่ง จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)(อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 36)

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

เมื่อ P แทนร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทนความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม

n แทนจำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ $\bar{X}$) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 36)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 38)

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

เมื่อ S	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of the Test) โดยใช้วัดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 34)

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

เมื่อ α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
k	แทน จำนวนคำถาม
covariance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
variance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 169-170) โดยมีสูตรดังนี้

ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not Assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	$\bar{x}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$
	S_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
	n_i	แทน	ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

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

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

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

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

3.2 สถิติ One Way ANOVA (One-way Analysis of Variance) ใช้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยเริ่มทำการทดสอบ Levene Test ดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances เมื่อพบว่าความแปรปรวนเท่ากัน จึงจะใช้สถิติ ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ลักษณะส่วนบุคคล (ยกเว้น เพศ และสถานภาพสมรส) ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 113)

ตารางการวิเคราะห์ ONE-WAY ANOVA

Source ที่มา	องศาอิสระ df	ผลบวกกำลัง สอง SS	$MS = \frac{SS}{df}$	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	SS_B	MS_B	MS_B/MS_W
ภายในกลุ่ม	n-k	SS_W	MS_W	
รวม	n-1			

ที่มา: กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. หน้า 114.

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
 MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_W แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 SS_B แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
 SS_W แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม
k-1 แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม
n-k แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Fisher's Least Significant Difference: LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ LSD สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_1}}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ	LSD	แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ i และ j
	MSE	แทน ค่า Mean square error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน ค่าความเชื่อมั่น

3.3 สถิติ Brown-forsythe ใช้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยเริ่มทำการทดสอบ Levene Test ดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances เมื่อพบว่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน จึงจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ Brown-Forsythe (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนสูตรได้ดังนี้

$$B = \frac{MS_B}{MS_{W'}}$$

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

เมื่อ	B	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	MS_B	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_{W'}$	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
	k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ Dunnett T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 สามารถเขียนได้ ดังนี้

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

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

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในสมมติฐานใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2548: 130-132)

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

เมื่อ r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum y$	แทน ผลรวมคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
$\sum x^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
n	แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ

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 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

ระดับความสัมพันธ์สามารถอธิบายได้ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2548: 266)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
± 0.81 ถึง ± 1.00	ถือว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก
± 0.61 ถึง ± 0.80	ถือว่า มีความสัมพันธ์สูง
± 0.41 ถึง ± 0.60	ถือว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง
± 0.21 ถึง ± 0.40	ถือว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ
± 0.01 ถึง ± 0.20	ถือว่า มีความสัมพันธ์ต่ำมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prop. ,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ตาราง 1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน พนักงาน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	105	47.7
หญิง	115	52.3
รวม	220	100
อายุ		
20 – 29 ปี	66	30.0
30 – 39 ปี	95	43.2
40 – 49 ปี	54	24.5
50 ปีขึ้นไป	5	2.3
รวม	220	100
สถานภาพสมรส		
โสด	143	65.0
สมรส	77	35.0
รวม	220	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	134	60.9
สูงกว่าปริญญาตรี	86	39.1
รวม	220	100
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	44	20.0
25,001 – 40,000 บาท	45	20.5
40,001 - 55,000 บาท	60	27.3
55,001 - 70,000 บาท	48	21.7
มากกว่า 70,000 บาท	23	10.5
รวม	220	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน พนักงาน (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	85	38.6
4 - 6 ปี	63	28.6
7 - 9 ปี	25	11.4
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	47	21.4
รวม	220	100

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 220 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และ เพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคืออายุ 20 - 29 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.9 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมารายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 รายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาทขึ้นไปจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัท พูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาได้แก่ อายุงาน 4 - 6 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 อายุการทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และอายุงาน 7 - 9 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4

เนื่องจากข้อมูลในด้าน อายุ มีความถี่ของข้อมูล กระจ่ายตัวไม่สม่ำเสมอ บางกลุ่มมีความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงทำการรวบรวมข้อมูลใหม่เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ได้กลุ่มข้อมูลที่จัดกลุ่มใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน เมื่อจัดกลุ่มอายุใหม่

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
	พนักงาน (คน)	
อายุ		
20 – 29 ปี	66	30.0
30 – 39 ปี	95	43.2
40 ปีขึ้นไป	59	26.8
รวม	220	100

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 220 คน เมื่อจัดกลุ่มอายุใหม่ สามารถจำแนกได้ดังนี้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคืออายุ 20 - 29 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ของพนักงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านทักษะที่หลากหลาย	3.86	.499	มาก
ด้านการระบุเป้าหมายงาน	3.77	.599	มาก
ด้านความสำคัญของงาน	3.85	.499	มาก
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.71	.496	มาก
ด้านข้อมูลย้อนกลับ	3.36	.649	ปานกลาง
รวม	3.71	.367	มาก

จากตาราง 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากมีคะแนนเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะที่หลากหลาย ด้านความสำคัญของงาน ด้านการระบุเป้าหมายงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.85, 3.77, 3.71 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นด้านข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลาย

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายจากองค์กร	3.95	.614	มาก
ท่านได้ใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลายในการทำงาน	4.01	.482	มาก
ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากงานอยู่เสมอ	3.88	.695	มาก
ท่านมีโอกาสดูแลรับการฝึกอบรม	3.58	.875	มาก
รวม	3.86	.499	มาก

จากตาราง 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลายโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่

ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านได้ใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.95 ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.88 และท่านมีโอกาสดูแลการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย 3.58

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านการระบุเป้าหมายงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการระบุเป้าหมายงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
งานของท่านมีขอบเขตงานที่ชัดเจน	3.69	.767	มาก
ท่านสามารถมองเห็นทุกขั้นตอนของการทำงานจนเสร็จสมบูรณ์	3.81	.682	มาก
ท่านทำงานตามเป้าหมายเสร็จสิ้นตามเวลาทุกวัน	3.80	.814	มาก
รวม	3.77	.599	มาก

จากตาราง 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในปัจจัยลักษณะงาน ด้านการระบุเป้าหมายงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านสามารถมองเห็นทุกขั้นตอนของการทำงานจนเสร็จสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.81 รองลงมาได้แก่ ท่านทำงานตามเป้าหมายเสร็จสิ้นตามเวลาทุกวัน มีค่าเฉลี่ย 3.80 และงานของท่านมีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.69

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ความคิดเห็น
งานของท่านมีความสำคัญต่อบริษัท	3.97	.514	มาก
งานของท่านทำรายได้ และผลประโยชน์ให้กับบริษัทอย่างมาก	3.69	.749	มาก
งานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.89	.475	มาก
รวม	3.85	.499	มาก

จากตาราง 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในปัจจุบันลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ งานของท่านมีความสำคัญต่อบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา ได้แก่ งานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.89 และงานของท่านทำรายได้ และผลประโยชน์ให้กับบริษัทอย่างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่	3.82	.622	มาก
ท่านสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.78	.655	มาก
บริษัทให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง	3.45	.772	มาก
ท่านสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาทางานที่เกิดขึ้นได้ทันที	3.80	.537	มาก
รวม	3.71	.496	มาก

จากตาราง 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในปัจจุบันลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาทางานที่เกิดขึ้นได้ทันที มีค่าเฉลี่ย 3.80 ท่านสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.78 และบริษัทให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง มีค่าเฉลี่ย 3.45

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับ

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านสามารถทราบถึงความก้าวหน้าของงาน	3.87	.474	มาก
ท่านได้รับการแนะนำว่าทำงานถูกต้องหรือไม่	3.66	.756	มาก
ยิ่งท่านทำงานได้ดีเท่าไร ก็ยิ่งได้รับคำตอบแทนดี	2.84	1.019	ปานกลาง
ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมจากสิ่งที่คุณทุ่มเทในงาน	3.05	.942	ปานกลาง
รวม	3.36	.649	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถทราบถึงความก้าวหน้าของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาได้แก่ ท่านได้รับการแนะนำว่าทำงานถูกต้องหรือไม่ มีค่าเฉลี่ย 3.66 และความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมจากสิ่งที่คุณทุ่มเทในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.05 และยิ่งท่านทำงานได้ดีเท่าไร ก็ยิ่งได้รับคำตอบแทนดี มีค่าเฉลี่ย 2.84 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.63	.478	มาก
ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร	4.06	.497	มาก
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.57	.597	มาก
รวม	3.75	.411	มาก

จากตาราง 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.63 และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยที่ 3.57

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยม	3.69	.536	มาก
เชื่อมั่นในฝ่ายบริหารงานระดับสูงในองค์กรของท่าน	3.44	.627	มาก
ท่านยอมรับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรของท่าน	3.55	.643	มาก
ท่านพร้อมจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ	3.84	.579	มาก
รวม	3.63	.478	มาก

จากตาราง 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านพร้อมจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาได้แก่ ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีค่าเฉลี่ย 3.69 ท่านยอมรับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.55 และเชื่อมั่นในฝ่ายบริหารงานระดับสูงในองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.44 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ
เต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
ท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ	4.18	.481	มาก
ท่านยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ เสร็จ	4.16	.587	มาก
ท่านเต็มใจทำงานล่วงเวลา โดยไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทน	3.84	.759	มาก
รวม	4.06	.497	มาก

จากตาราง 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรโดยภาพรวม อยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านทำงานอย่าง
เต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาได้แก่ ท่านยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่
ได้รับมอบหมายให้เสร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.16 และท่านเต็มใจทำงานล่วงเวลา โดยไม่ได้คำนึงถึง
ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.84

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความ
ปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ บริษัท	3.95	.546	มาก
ท่านจะบอกกับครอบครัวและเพื่อนๆ	3.69	.755	มาก
ท่านยังคงอยากที่จะทำงานต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม	3.61	.741	มาก
ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับบริษัท ไปจนเกษียณอายุงาน	3.03	.857	ปานกลาง
รวม	3.57	.597	มาก

จากตาราง 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย

3.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท มีค่าเฉลี่ย 3.95 ท่านจะบอกกับครอบครัวและเพื่อนๆ มีค่าเฉลี่ย 3.69 และท่านยังคงอยากที่จะทำงานต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ ส่วนหัวข้อ ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับบริษัท ไปจนเกษียณอายุงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.03

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท พูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีเอสเนส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 13 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
	F	Sig.	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ด้านความเชื่อมั่น	4.097*	.044	ชาย	3.56	.510	-1.757	206.838	.080
Equal variances not assumed			หญิง	3.68	.442			
ด้านความเต็มใจ	2.326	.129	ชาย	4.06	.555	.216	218	.829
Equal variances assumed			หญิง	4.05	.438			
ด้านความปรารถนา	3.657	.057	ชาย	3.54	.499	-.628	218	.531
Equal variances assumed			หญิง	3.59	.674			
รวม	.551	.459	ชาย	3.73	.405	-.899	218	.370
Equal variances assumed			หญิง	3.78	.417			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 13 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .044 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances not assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .080 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .129 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .829 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน

มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .057 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .531 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่า มีค่า Sig เท่ากับ .459 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .370 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม สามารถทำได้ดังนี้

เริ่มทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างก่อน โดยใช้ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Sig. > 0.05) จะใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Sig. < 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน

(Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	4.780**	2	217	.009
ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่าง เต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร	8.122**	2	217	.000
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	6.956**	2	217	.001
รวม	10.841**	2	217	.000

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 14 ทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene Statistic มีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 15 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ (Brown-Forsythe)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	Brown-Forsythe	10.522**	2	212.070	.000
ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความ พยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงาน ให้กับองค์กร	Brown-Forsythe	8.064**	2	201.959	.000
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร	Brown-Forsythe	2.754	2	201.245	.066
รวม	Brown-Forsythe	9.700**	2	209.599	.000

Asymptotically F distributed.

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 15 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีรายละเอียดดังนี้
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมี
ค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1)
หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงต้อง
นำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร พบว่าค่า Sig
เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติ
ฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ
ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบ
แบบ Dunnett's T3

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .066 ซึ่งมี
ค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อ
เปรียบเทียบรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ตาราง 16 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.61	3.51	3.84
20 - 29 ปี	3.61	-	0.10 (.520)	-0.24** (.004)
30 - 39 ปี	3.51		-	-0.33** (.000)
40 ปีขึ้นไป	3.84			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

กลุ่มตัวอย่างอายุ 20 - 29 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า อายุ 20 - 29 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.24

กลุ่มตัวอย่างอายุ 30 - 39 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า อายุ 30 - 39 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.33

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

ตาราง 17 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้าน
ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร โดยใช้วิธีทดสอบ
แบบ Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.98	3.99	4.27
20 - 29 ปี	3.98	-	-0.01 (1.000)	-0.29** (.001)
30 - 39 ปี	3.99		-	-0.28** (.003)
40 ปีขึ้นไป	4.27			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

กลุ่มตัวอย่างอายุ 20 - 29 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า อายุ 20 - 29 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.29

กลุ่มตัวอย่างอายุ 30 - 39 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า อายุ 30 - 39 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.28

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

ตาราง 18 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	20 - 29 ปี	30 - 39 ปี	40 ปีขึ้นไป
		3.68	3.69	3.94
20 - 29 ปี	3.68	-	-0.01 (1.000)	-0.25** (.000)
30 - 39 ปี	3.69		-	-0.25** (.000)
40 ปีขึ้นไป	3.94			-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

กลุ่มตัวอย่างอายุ 20 - 29 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า อายุ 20 - 29 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.25

กลุ่มตัวอย่างอายุ 30 - 39 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุ 40 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า อายุ 30 - 39 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.25

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตาม
สถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances		สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
	F	Sig.		$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ด้านความเชื่อมั่น	3.180	.076	โสด	3.59	.455	-1.516	218	.131
Equal variances assumed			สมรส	3.69	.513			
ด้านความเต็มใจ	.402	.526	โสด	4.03	.514	-.887	218	.376
Equal variances assumed			สมรส	4.09	.462			
ด้านความปรารถนา	4.629*	.033	โสด	3.53	.642	-1.385	191.233	.168
Equal variances not assumed			สมรส	3.63	.497			
รวม	2.202	.139	โสด	3.72	.420	-1.569	218	.118
Equal variances assumed			สมรส	3.81	.389			

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .076 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .131 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .526 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่า

เท่ากับ .376 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances not assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .168 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวน พบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .139 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .118 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-test) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์กร	Levene's Test		ระดับ การศึกษา	t-test for Equality of Means				
	for Equality of			$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
	Variances	Sig.						
ด้านความเชื่อมั่น	2.390	.124	ปริญญาตรี	3.65	.503	1.024	218	.307
Equal variances			สูงกว่า	3.58	.435			
assumed			ปริญญาตรี					
ด้านความเต็มใจ	8.476**	.004	ปริญญาตรี	4.06	.539	.414	209.069	.679
Equal variances			สูงกว่า	4.04	.424			
not assumed			ปริญญาตรี					
ด้านความปรารถนา	1.880	.172	ปริญญาตรี	3.68	.566	3.617**	218	.000
Equal variances			สูงกว่า	3.39	.603			
assumed			ปริญญาตรี					
รวม	.279	.598	ปริญญาตรี	3.80	.425	2.282*	218	.023
Equal variances			สูงกว่า	3.67	.377			
assumed			ปริญญาตรี					

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่าค่า Sig เท่ากับ .124 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .307 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่าค่า Sig เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances not

assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .679 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนา โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .172 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้ Levene's Test ในการทดสอบความแปรปรวนพบว่ามีค่า Sig เท่ากับ .598 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจะใช้ค่า Equal variances assumed สำหรับค่า สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (p)(Sig. (2-tailed)) มีค่าเท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม สามารถทำได้ดังนี้

เริ่มทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างก่อน โดยใช้ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Sig. > 0.05) จะใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Sig. < 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	5.566**	4	215	.000
ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่าง เต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร	2.150	4	215	.076
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	7.637**	4	215	.000
รวม	5.022**	4	215	.001

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 21 ทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene Statistic มีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .076 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 22 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ANOVA)

รายได้ต่อเดือน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับ องค์กร	Between Groups	4.122	4	1.030	4.441**	.002
	Within Groups	49.888	215	.232		
	Total	54.010	219			

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 22 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA มีรายละเอียดดังนี้
ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 23 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (Brown-Forsythe)

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน		Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	Brown-Forsythe	7.863**	4	199.745	.000
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร	Brown-Forsythe	5.404**	4	195.381	.000
รวม	Brown-Forsythe	8.026**	4	185.946	.000

Asymptotically F distributed.

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 23 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe มีรายละเอียดดังนี้
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ตาราง 24 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	<= 25,000 บาท	25,001 - 40,000 บาท	40,001 - 55,000 บาท	55,001 - 70,000 บาท	> 70,000 บาท
		3.52	3.57	3.55	3.67	4.08
<= 25,000 บาท	3.52	-	-0.05 (1.000)	-0.02 (1.000)	-0.14 (.736)	-.55** (.000)
25,001 - 40,000 บาท	3.57		-	.03 (1.000)	-0.09 (.959)	-.50** (.000)
40,001 - 55,000 บาท	3.55			-	-0.12 (.832)	-.53** (.000)
55,001 - 70,000 บาท	3.67				-	-.41** (.000)
> 70,000 บาท	4.08					-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.55

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.50

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.53

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.41

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

ตาราง 25 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่อของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	$\leq 25,000$ บาท	25,001 - 40,000 บาท	40,001 - 55,000 บาท	55,001 - 70,000 บาท	> 70,000 บาท
		4.09	3.91	3.94	4.25	4.20
$\leq 25,000$ บาท	4.09	-	.18 (.080)	.15 (.113)	-.16 (.115)	-.11 (.367)
25,001 - 40,000 บาท	3.91		-	-.03 (.770)	-.34** (.001)	-.29* (.019)
40,001 - 55,000 บาท	3.94			-	-.31** (.001)	-.26* (.026)
55,001 - 70,000 บาท	4.25				-	.05 (.700)
> 70,000 บาท	4.20					-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.34

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.29

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.31

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.26

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

ตาราง 26 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	$\leq 25,000$ บาท	25,001 - 40,000 บาท	40,001 - 55,000 บาท	55,001 - 70,000 บาท	$> 70,000$ บาท
		3.48	3.52	3.46	3.61	4.03
$\leq 25,000$ บาท	3.48	-	-.04 (1.000)	.01 (1.000)	-.13 (.957)	-.56** (.000)
25,001 - 40,000 บาท	3.52		-	.06 (1.000)	-.09 (.997)	-.51** (.000)
40,001 - 55,000 บาท	3.46			-	-.15 (.900)	-.57** (.000)
55,001 - 70,000 บาท	3.61				-	-.42** (.000)
$> 70,000$ บาท	4.03					-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.56

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.51

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.57

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.42

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

ตาราง 27 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	<= 25,000 บาท	25,001 - 40,000 บาท	40,001 - 55,000 บาท	55,001 - 70,000 บาท	> 70,000 บาท
		3.70	3.67	3.65	3.84	4.10
<= 25,000 บาท	3.70	-	.03 (1.000)	.05 (1.000)	-.15 (.625)	-.41** (.000)
25,001 - 40,000 บาท	3.67		-	.02 (1.000)	-.17 (.172)	-.44** (.000)
40,001 - 55,000 บาท	3.65			-	-.19 (.090)	-.45** (.000)
55,001 - 70,000 บาท	3.84				-	-.26** (.000)
> 70,000 บาท	4.10					-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.41

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อ

เดือน 25,001 - 40,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.44

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.45

กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท กับ กลุ่มตัวอย่างรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า รายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.26

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.6 อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม สามารถทำได้ดังนี้

เริ่มทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างก่อน โดยใช้ Levene's test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Sig. > 0.05) จะใช้สถิติ One Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

กรณีพบว่าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Sig. < 0.05) จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดสอบ โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นถ้ายอมรับ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	1.300	3	216	.275
ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่าง เต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร	.653	3	216	.582
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์กร	2.389	3	216	.070
รวม	1.003	3	216	.393

จากตาราง 28 ทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน โดยใช้ Levene Statistic มีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .275 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .582 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .070 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .393 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าการทดสอบมีความแปรปรวนเท่ากัน จะใช้สถิติ ANOVA

ตาราง 29 แสดงการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงาน (ANOVA)

อายุงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	2.091	3	.697	3.138*	.026
	Within Groups	47.969	216	.222		
	Total	50.060	219			
ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร	Between Groups	2.785	3	.928	3.914**	.009
	Within Groups	51.225	216	.237		
	Total	54.010	219			
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	Between Groups	1.127	3	.376	1.055	.369
	Within Groups	76.878	216	.356		
	Total	78.005	219			
รวม	Between Groups	1.927	3	.642	3.956**	.009
	Within Groups	35.070	216	.162		
	Total	36.997	219			

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 29 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ One Way ANOVA มีรายละเอียดดังนี้ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .369 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงไม่ต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) เพื่อเปรียบเทียบรายคู่

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่ายอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 30 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

อายุงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 3 ปี	4 - 6 ปี	7 - 9 ปี	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป
		3.55	3.58	3.83	3.72
ไม่เกิน 3 ปี	3.55	-	-.03	-.28*	-.17*
			.671	(.010)	(.044)
4 - 6 ปี	3.58		-	-.25*	-.14
				(.028)	(.125)
7 - 9 ปี	3.83			-	.11
					(.362)
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	3.72				-

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กลุ่มตัวอย่างอายุงานไม่เกิน 3 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุงาน 7 - 9 ปี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.28

กลุ่มตัวอย่างอายุงานไม่เกิน 3 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .044 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อ

องค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า อายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.17

กลุ่มตัวอย่างอายุงาน 4 - 6 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุงาน 7 - 9 ปี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า อายุงาน 4 - 6 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.25

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

ตาราง 31 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

อายุงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 3 ปี	4 - 6 ปี	7 - 9 ปี	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป
		3.99	3.98	4.29	4.17
ไม่เกิน 3 ปี	3.99	-	.01 (.908)	-.30** (.006)	-.18* (.041)
4 - 6 ปี	3.98		-	-.31** (.007)	-.19* (.043)
7 - 9 ปี	4.29			-	.12 (.308)
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	4.17				-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กลุ่มตัวอย่างอายุงานไม่เกิน 3 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุงาน 7 - 9 ปี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.30

กลุ่มตัวอย่างอายุงานไม่เกิน 3 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อ

องค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.18

กลุ่มตัวอย่างอายุงาน 4 - 6 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุงาน 7 - 9 ปี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า อายุงาน 4 - 6 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.31

กลุ่มตัวอย่างอายุงาน 4 - 6 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุมากกว่า 9 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .043 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า อายุงาน 4 - 6 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.19

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

ตาราง 32 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ของอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

อายุงาน	$\bar{X}$	ไม่เกิน 3 ปี	4 - 6 ปี	7 - 9 ปี	มากกว่า 9 ปีขึ้นไป
		3.69	3.70	3.95	3.84
ไม่เกิน 3 ปี	3.69	-	-.01 (.866)	-.26** (.005)	-.15* (.031)
4 - 6 ปี	3.70		-	-.25** (.009)	-.14 (.059)
7 - 9 ปี	3.95			-	.11 (.299)
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	3.84				-

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กลุ่มตัวอย่างอายุงานไม่เกิน 3 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุงาน 7 - 9 ปี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร

โดยรวมน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ - 0.26

กลุ่มตัวอย่างอายุงานไม่เกิน 3 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป พบว่าค่า Sig เท่ากับ .031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่า อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า อายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.15

กลุ่มตัวอย่างอายุงาน 4 - 6 ปี กับ กลุ่มตัวอย่างอายุงาน 7 - 9 ปี พบว่าค่า Sig เท่ากับ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 หมายความว่า อายุงาน 4 - 6 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.25

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจากค่า Sig มากกว่า .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทฟูจิตส์ ซีเอสดีเอ็ม บีเอสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลาย ด้านการระบุเป้าหมายงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านข้อมูลย้อนกลับ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

H_1 : ปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลาย ด้านการระบุเป้าหมายงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านทักษะที่หลากหลาย	.427**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการระบุเป้าหมายงาน	.275**	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านความสำคัญของงาน	.424**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.476**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านข้อมูลย้อนกลับ	.580**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
รวม	.654**	.000	เดียวกัน	สูง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 33 ผลทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม สรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลายกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลายมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .427 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลายมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านการระบุเป้าหมายงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการระบุเป้าหมายงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .275 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงาน ด้านการระบุเป้าหมายงานมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานมี

ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .424 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานมาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .476 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานมาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .580 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับมาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .654 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมก็จะเพิ่มขึ้นระดับสูง

ตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านทักษะที่หลากหลาย	.327**	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านการระบุเป้าหมายงาน	.176**	.009	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านความสำคัญของงาน	.383**	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.408**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านข้อมูลย้อนกลับ	.493**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
รวม	.534**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 34 ผลทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลายกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลายมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .327 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลายมากขึ้น ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านการระบุเป้าหมายงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการระบุเป้าหมายงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .176 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .534 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมาก ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

ตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านทักษะที่หลากหลาย	.181**	.007	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการระบุเป้าหมายงาน	.151*	.025	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านความสำคัญของงาน	.292**	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.194**	.004	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านข้อมูลย้อนกลับ	.230**	.001	เดียวกัน	ต่ำ
รวม	.311**	.000	เดียวกัน	ต่ำ

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 35 ผลทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร สรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลายกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลายมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .181 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัย

สถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .230 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .311 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับต่ำ

ตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	Sig	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
ด้านทักษะที่หลากหลาย	.469**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการระบุเป้าหมายงาน	.301**	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านความสำคัญของงาน	.326**	.000	เดียวกัน	ต่ำ
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.495**	.000	เดียวกัน	ปานกลาง
ด้านข้อมูลย้อนกลับ	.612**	.000	เดียวกัน	สูง
รวม	.664**	.000	เดียวกัน	สูง

** ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 36 ผลทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร สรุปได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .326 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .495 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระใน

การทำงานมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ก็จะเพิ่มขึ้นระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .612 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานโดยรวม กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .664 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้นระดับสูง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทฟู้ดส์ ซีส์เต็ม บิสซิเนส (ประเทศไทย) จำกัด

ลักษณะส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1.1 เพศ	1. ด้านความเชื่อมั่น	X	T-test
	2. ด้านความเต็มใจ	X	T-test
	3. ด้านความปรารถนา	X	T-test
	โดยภาพรวม	X	T-test
1.2 อายุ	1. ด้านความเชื่อมั่น	✓	Brown-Forsythe
	2. ด้านความเต็มใจ	✓	Brown-Forsythe
	3. ด้านความปรารถนา	X	Brown-Forsythe
	โดยภาพรวม	✓	Brown-Forsythe
1.3 สถานภาพสมรส	1. ด้านความเชื่อมั่น	X	T-test
	2. ด้านความเต็มใจ	X	T-test
	3. ด้านความปรารถนา	X	T-test
	โดยภาพรวม	X	T-test
1.4 ระดับการศึกษา	1. ด้านความเชื่อมั่น	X	T-test
	2. ด้านความเต็มใจ	X	T-test
	3. ด้านความปรารถนา	✓	T-test
	โดยภาพรวม	✓	T-test
1.5 รายได้ต่อเดือน	1. ด้านความเชื่อมั่น	✓	Brown-Forsythe
	2. ด้านความเต็มใจ	✓	One Way ANOVA
	3. ด้านความปรารถนา	✓	Brown-Forsythe
	โดยภาพรวม	✓	Brown-Forsythe
1.6 อายุงาน	1. ด้านความเชื่อมั่น	✓	One Way ANOVA
	2. ด้านความเต็มใจ	✓	One Way ANOVA
	3. ด้านความปรารถนา	X	One Way ANOVA
	โดยภาพรวม	✓	One Way ANOVA

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความแตกต่าง)
เครื่องหมาย ✕ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_0 (ไม่มีความแตกต่าง)



ตาราง 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทฟูจิตี ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการทดสอบ	ระดับความสัมพันธ์	สถิติที่ใช้
ด้านทักษะที่หลากหลาย	โดยภาพรวม	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านการระบุเป้าหมายงาน	โดยภาพรวม	✓	ต่ำ	Pearson Correlation
ด้านความสำคัญของงาน	โดยภาพรวม	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านความมีอิสระในงาน	โดยภาพรวม	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านข้อมูลย้อนกลับ	โดยภาพรวม	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
โดยภาพรวม	โดยภาพรวม	✓	สูง	Pearson Correlation
ด้านทักษะที่หลากหลาย	ด้านความเชื่อมั่น	✓	ต่ำ	Pearson Correlation
ด้านการระบุเป้าหมายงาน	ด้านความเชื่อมั่น	✓	ต่ำมาก	Pearson Correlation
ด้านความสำคัญของงาน	ด้านความเชื่อมั่น	✓	ต่ำ	Pearson Correlation
ด้านความมีอิสระในงาน	ด้านความเชื่อมั่น	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านข้อมูลย้อนกลับ	ด้านความเชื่อมั่น	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
โดยภาพรวม	ด้านความเชื่อมั่น	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านทักษะที่หลากหลาย	ด้านความเต็มใจ	✓	ต่ำมาก	Pearson Correlation
ด้านการระบุเป้าหมายงาน	ด้านความเต็มใจ	✓	ต่ำมาก	Pearson Correlation
ด้านความสำคัญของงาน	ด้านความเต็มใจ	✓	ต่ำ	Pearson Correlation
ด้านความมีอิสระในงาน	ด้านความเต็มใจ	✓	ต่ำมาก	Pearson Correlation
ด้านข้อมูลย้อนกลับ	ด้านความเต็มใจ	✓	ต่ำ	Pearson Correlation
โดยภาพรวม	ด้านความเต็มใจ	✓	ต่ำ	Pearson Correlation
ด้านทักษะที่หลากหลาย	ด้านความปรารถนา	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านการระบุเป้าหมายงาน	ด้านความปรารถนา	✓	ต่ำ	Pearson Correlation
ด้านความสำคัญของงาน	ด้านความปรารถนา	✓	ต่ำ	Pearson Correlation
ด้านความมีอิสระในงาน	ด้านความปรารถนา	✓	ปานกลาง	Pearson Correlation
ด้านข้อมูลย้อนกลับ	ด้านความปรารถนา	✓	สูง	Pearson Correlation
โดยภาพรวม	ด้านความปรารถนา	✓	สูง	Pearson Correlation

หมายเหตุ: เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความสัมพันธ์)

เครื่องหมาย ✗ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_0 (ไม่มีความความสัมพันธ์)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัทฟูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัย ดังต่อไปนี้

สังเขปการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ฟูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชาวไทยของบริษัท ฟูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด จำนวน 400 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2558)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานชาวไทยของบริษัท ฟูจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (Yamane. 1970: 580) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ 5% จะคำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 200 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีก 10% เพื่อใช้ในการศึกษารวมเป็นจำนวน 220 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จะใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ทำการแจกแบบสอบถาม ให้แก่พนักงานชาวไทยทุกแผนกตามแต่สะดวกที่จะตอบแบบสอบถาม จนครบตามจำนวนขนาดตัวอย่าง 220 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) โดยกำหนดคำตอบสำเร็จรูปไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนรวม 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับ ทักษะที่หลากหลาย การระบุเป้าหมายงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับ จำนวนทั้งหมด 20 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิเคิร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จำนวน 13 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิเคิร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำกรวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีลักษณะงาน แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากเอกสาร วารสาร ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ที่สามารถอ้างอิงได้ เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีตอบแบบสอบถาม และทำการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมประมวลผลทางคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ของบริษัท ฟุจิตสึ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ฟุจิตสึ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ฟุจิตสึ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท ฟุจิตสึ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรด้านเพศ และสถานภาพสมรส

ใช้สถิติ One-Way Anova หรือ สถิติ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มสำหรับตัวแปรด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

4.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย ทักษะที่หลากหลาย การระบุเป้าหมายงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ฟุจิตสึ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่ง จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และ เพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคืออายุ 20 - 29 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 134 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.9 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 55,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมารายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 รายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาทขึ้นไปจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ตามลำดับ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในบริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาได้แก่ อายุงาน 4 - 6 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 อายุการทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และอายุงาน 7 - 9 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงานบริษัท ฟุจิตส์ ซีเอสเอ็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยลักษณะงานของพนักงานโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะที่หลากหลาย ด้านความสำคัญของงาน ด้านการระบุเป้าหมายงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นด้านข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลาย

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลายโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านได้ใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลายในการทำงาน ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายจากองค์กร ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากงานอยู่เสมอ และท่านมีโอกาสดูแลการฝึกอบรม

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการระบุเป้าหมายงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการระบุเป้าหมายงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านสามารถมองเห็นทุกขั้นตอนของการทำงานจนเสร็จสมบูรณ์ ท่านทำงานตามเป้าหมายเสร็จสิ้นตามเวลาทุกวัน และงานของท่านมีขอบเขตงานที่ชัดเจน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ งานของท่านมีความสำคัญต่อบริษัท งานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และงานของท่านทำรายได้ และผลประโยชน์ให้กับบริษัทอย่างมาก

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ ท่านสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาทางานที่เกิดขึ้นได้ทันที ท่านสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง และบริษัทให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับ

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถทราบถึงความก้าวหน้าของงาน ท่านได้รับการแนะนำว่าทำงานถูกต้องหรือไม่ และความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมจากสิ่งที่ทุ่มเทในงาน และยิ่งท่านทำงานได้ดีเท่าไร ก็ยิ่งได้รับคำตอบแทนที่ดี

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พูจิตส์ ซีเอส เติม บีซีเนิส (ประเทศไทย) จำกัด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อ

ทำงานให้กับองค์กร ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านพร้อมจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ท่านยอมรับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรของท่าน และเชื่อมั่นในฝ่ายบริหารงานระดับสูงในองค์กรของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ ท่านยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ และท่านเต็มใจทำงานล่วงเวลา โดยไม่ได้คำนึงถึง

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ท่านจะบอกกับครอบครัวและเพื่อนๆ และท่านยังคงอยากที่จะทำงานต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ส่วนหัวข้อ ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับบริษัท ไปจนเกษียณอายุงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ฟูลิตีส์ ซีเอสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้คือ

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

โดยสรุปเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. อายุ 20 - 29 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป

2. อายุ 30 - 39 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป

3. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. อายุ 20 - 29 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป

2. อายุ 30 - 39 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป

3. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

โดยสรุปอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. อายุ 20 - 29 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป

2. อายุ 30 - 39 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า อายุ 40 ปีขึ้นไป

3. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. รายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท
2. รายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท
3. รายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท
4. รายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท

5. ส่วนรายค่าอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ ซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท
2. รายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท
3. รายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท
4. รายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท

5. ส่วนรายคู้่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยสรุปรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาทจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท

2. รายได้ต่อเดือน 25,001 - 40,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท

3. รายได้ต่อเดือน 40,001 - 55,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท

4. รายได้ต่อเดือน 55,001 - 70,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท

5. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ข้อที่ 1.6 อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี

2. อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า อายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป

3. อายุงาน 4 - 6 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี

4. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ พบความแตกต่างดังนี้

1. อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี

2. อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป

3. อายุงาน 4 - 6 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี

4. อายุงาน 4 - 6 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรน้อยกว่า อายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป

5. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยสรุปอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1. อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี
2. อายุงานไม่เกิน 3 ปีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า อายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป
3. อายุงาน 4 - 6 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า อายุงาน 7 - 9 ปี
4. ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทฟูจิตส์ ซีเอสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ปัจจัยลักษณะงานด้านทักษะที่หลากหลาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .427 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยลักษณะงานด้านการระบุเป้าหมายงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับต่ำค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .275 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .424 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .476 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยลักษณะงานด้านข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .580 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านทักษะที่หลากหลายมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .495 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยลักษณะงาน ด้านข้อมูลย้อนกลับมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .612 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .664 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พูจิตี ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท พูจิตี ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

1.1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในรายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อาจเนื่องจาก ความผูกพันต่อองค์กรในบริษัท พูจิตี ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ได้ขึ้นกับความเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง องค์กรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศชาย หรือเพศหญิงที่เหมือนกัน มีความเสมอภาคกัน ให้ความเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสนับสนุนให้ทุกคนเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ อัครโพธิกุล (2556: 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

1.2 พนักงานที่มีอายุที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็ม

ใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยอายุ 40 ปีขึ้นไปจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ช่วงอายุ 20 - 29 ปี และอายุ 30 - 39 ปี อาจเนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์ต่างๆ ทั้งลักษณะงานจากการทำงานในองค์กร การที่ผ่านงานมามากแล้ว และผู้ที่มีอายุมากมักจะมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รวมทั้งความรับผิดชอบทั้งด้านงานและครอบครัวก็สูงขึ้นด้วย ทำให้ไม่คิดจะเปลี่ยนงานบ่อยเหมือนเช่นคนที่อายุน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางภา จันทรแป้น (2557: 99) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในรายด้านพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ อาจเนื่องจาก นโยบายขององค์กรไม่ได้จำกัดในเรื่องสถานภาพสมรสแต่จะเน้นคุณภาพการ ความรู้ ความสามารถในการทำงานของพนักงานเป็นสำคัญ แม้ว่าสถานภาพสมรส จะโสด หรือ สมรสแล้วก็ตาม องค์กรก็ให้สิทธิในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ อัครโคพิทกุล (2556: 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในรายด้านพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจเนื่องจากปัจจุบันบริษัทชั้นนำต่างๆ จะรับพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้ มีโอกาสที่จะคัดเลือกงานที่เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง ทั้งเรื่องของลักษณะงาน และเรื่องของผลตอบแทนที่ได้รับ และเมื่อบริษัทได้มีการให้ความสำคัญของลักษณะงานที่เหมาะสมแก่พนักงาน จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อ

องค์กรได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพล จิมไทย (2552: 113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานองค์กรเภสัชกรรม พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ในรายด้านพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยรายได้ต่อเดือนมากกว่า 70,000 บาท จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าทุกๆ ช่วงชั้นของรายได้ต่อเดือน เนื่องจากเมื่อพนักงานมีรายได้ต่อเดือนที่ได้จากองค์กรสูงขึ้น ซึ่งรายได้นี้ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน พนักงานจึงมีความยินดีพอใจกับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นนี้ เป็นผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนภา จันทรแป้น (2557: 101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

1.6 พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในรายด้านพบว่าอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยอายุงาน 7 - 9 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า อายุงานไม่เกิน 3 ปี กับช่วงอายุงาน 4 - 6 ปี และที่ช่วงอายุงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอายุงานที่ไม่เกิน 3 ปีด้วยเช่นกัน เนื่องจากพนักงานที่ทำงานมานานย่อมมีประสบการณ์มาก มีความเชี่ยวชาญในลักษณะงานที่ทำอยู่ มีความเข้าใจในนโยบายการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี และเล็งเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ยิ่งอายุการทำงานในองค์กรมากก็จะทำให้มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนภา จันทรแป้น (2557: 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม ปีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 ปัจจัยลักษณะงานด้านทักษะที่หลากหลาย มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ในรายด้านพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านทักษะที่หลากหลายมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งมีความนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจาก การทำงานมีความหลากหลาย ได้ใช้ทักษะความชำนาญที่หลากหลาย ได้มีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่จากงานอยู่เสมอ มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติทำให้พนักงานรู้สึกพอใจกับงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับทฤษฎี Job Characteristics Model (Hackman and Oldham, 1975 อ้างถึงใน ร็อบบินส์, และเคอร์เตอร์, 2555: 438-439) ที่อธิบายว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่า และคุ้มค่า ที่จะปฏิบัติงานนี้ให้แก่องค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง (2552: 111) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ พบว่าลักษณะงาน เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่ดีเนื่องจากลักษณะงานที่เจ้าหน้าที่ต้องทำนั้นใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี พัฒนเลิศพันธ์ (2546: 102) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดีไอเอ พบว่า คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

2.2 ปัจจัยลักษณะงานด้านการระบุเป้าหมายงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับต่ำ ในรายด้านพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านการระบุเป้าหมายงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งมีความนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีขอบเขตงานที่ชัดเจน สามารถบอกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ได้ ทำให้วางแผนทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายได้ ทำให้พนักงานรู้คุณค่าของงาน เกิดความคุ้มค่า และภาคภูมิใจในตัวเองพนักงานเอง ก่อเกิดความผูกพันในองค์กรได้ สอดคล้องกับทฤษฎี Job Characteristics Model (Hackman and Oldham, 1975 อ้างถึงใน ร็อบบินส์, และเคอร์เตอร์, 2555: 438-439) ที่อธิบายว่าผู้ปฏิบัติงานจะมี

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่า และคุ้มค่า ที่จะปฏิบัติงานนี้ให้แก่องค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี พัฒนเลิศพันธ์ (2546: 102) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดีไอเอ พบว่าคุณลักษณะงานด้านความเด่นชัดของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

2.3 ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ในรายด้านพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กรในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท ทำรายได้และผลประโยชน์กับบริษัทอย่างมาก และได้ทำงานที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานได้รับคุณค่าของงานอย่างเต็มที่ มีความคุ้มค่าที่จะทำงานในองค์กรต่อไป เป็นผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับทฤษฎี Job Characteristics Model (รีอบบินส์, และเคาล์เตอร์. 2555: 438-439; อ้างอิงจาก Hackman; & Oldham. 1975) ที่อธิบายว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่า และคุ้มค่า ที่จะปฏิบัติงานนี้ให้แก่องค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี พัฒนเลิศพันธ์ (2546: 102) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดีไอเอ พบว่าคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

2.4 ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ในรายด้านพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก พนักงานได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่ ออกแบบและกำหนดขั้นตอนการทำงานเองได้ มีความคิดที่จะพัฒนาปรับปรุงต่อยอดงานที่ทำให้มีคุณภาพสร้างประโยชน์ต่อตัวเองและให้ผลประโยชน์ต่อองค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับทฤษฎี Job Characteristics Model (รีอบบินส์, และเคาล์เตอร์. 2555: 438-439; อ้างอิงจาก Hackman; & Oldham. 1975) ที่อธิบายว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกที่ตนเองจะต้องมีความรับผิดชอบโดยตรงอย่างเต็มที่ต่อผลสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี พัฒนเลิศพันธ์ (2546: 102) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานสอบ

บัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดีไอเอ พบว่าคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

2.5 ปัจจัยลักษณะงานด้านข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ในรายด้านพบว่าปัจจัยลักษณะงานด้านข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก พนักงานเห็นถึงความก้าวหน้าของงานที่ได้รับมอบหมาย ยิ่งทำงานได้ดีเท่าไร ก็ยิ่งได้รับค่าตอบแทนดี ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจากสิ่งที่ทุ่มเทในงาน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้นมาได้ สอดคล้องกับทฤษฎี Job Characteristics Model (รีอบ บินส์, และเคาล์เตอร์, 2555: 438-439; อ้างอิงจาก Hackman; & Oldham. 1975) ที่อธิบายว่า ผู้ปฏิบัติงานรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ที่ได้ปฏิบัติงานนี้ให้แก่องค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี พัฒนเลิศพันธ์ (2546: 102) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดีไอเอ พบว่าคุณลักษณะงานด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ฟู้ดส์ ซีเอสเอ็ม บิสซิเนส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. อายุ: พนักงานที่มีอายุ 20 – 39 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยที่สุดเป็นไปได้ว่าพนักงานที่เพิ่งจบการศึกษาเข้ามาทำงานใหม่ หรือพนักงานใหม่ที่เปลี่ยนงานบ่อย จะพบได้ในช่วงอายุดังกล่าว ดังนั้นบริษัทจึงควรจัดการเรื่องความผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานกลุ่มนี้เกิดความเชื่อมั่น เต็มใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรให้มากที่สุด ที่จะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถมากที่สุด เน้นให้รับรู้ถึงคุณค่าของงาน ให้โอกาสในการเลือกที่จะปฏิบัติงานตามความสามารถ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความถนัดที่มีอยู่อย่างเต็มที่และองค์กรก็จะได้รับผลงานหรือผลสำเร็จที่มีคุณภาพตามมาด้วย

2. ระดับการศึกษา: พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี บริษัทจึงควรสร้างความตระหนักในการรับรู้ถึงลักษณะงานที่ทำและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี หาวิธีสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานกลุ่มนี้เกิดความพึงพอใจ และก่อสร้างเป็น

ความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้ถือเป็นกำลังสำคัญ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก

3. รายได้ต่อเดือน: พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากตามลำดับ นั่นอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้น้อยไม่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร จึงไม่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร บริษัทควรตระหนักถึง เป้าหมายของงานที่พนักงานได้ปฏิบัติ และผลสะท้อนกลับในภาระหน้าที่ที่พนักงานได้รับ เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่องค์กรได้ให้ไว้และควรเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันด้วย โดยอาจมีการประเมินวัดผลพนักงานในองค์กรอย่างเป็นธรรม และใช้หลักเกณฑ์ที่ทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน ปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้มีความทัดเทียมกับธุรกิจที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจให้พนักงาน จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้

4. อายุงาน: พนักงานที่มีอายุงานน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากตามลำดับ บริษัทควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานในทุกๆ ปีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ หรือการที่มีพนักงานอายุงานน้อยหมายความว่าประสบการณ์ยังน้อยนัก ก็ควรส่งเสริมกิจกรรมการอบรมให้แก่พนักงานได้เรียนรู้ และนำไปใช้ในงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น หรือเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันขึ้นมาได้เช่นกัน

5. ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในระดับปานกลาง บริษัทควรสนับสนุนปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานและปัจจัยด้านข้อมูลย้อนกลับให้กับพนักงาน สร้างโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานอย่างเต็มที่ และให้กำลังใจพนักงานด้วยผลตอบแทนที่ยุติธรรมจากสิ่งที่พนักงานได้ทุ่มเทในงาน เพื่อสร้างเป็นรากฐานของความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

6. ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในระดับต่ำ บริษัทควรปรับปรุงแก้ไขปัจจัยลักษณะงานในทุกๆ ด้านเพื่อสร้างความผูกพันด้านความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นทักษะที่หลากหลาย การระบุเป้าหมายงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และด้านข้อมูลย้อนกลับในผลสำเร็จของงาน จำเป็นต้องเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น ให้ความสำคัญในสิ่งที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจ ทุ่มเท ในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น ถ้าเป็นการเพิ่มทักษะและหน้าที่ในงานให้กับพนักงาน ก็ต้องเพิ่มผลลัพธ์ที่ย้อนกลับให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นด้วย

7. ปัจจัยลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาในระดับสูง บริษัทควรรักษาข้อดี และปรับปรุงพัฒนาในปัจจัยด้านทักษะหลากหลาย ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านข้อมูลย้อนกลับซึ่งต้องสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น เช่น สร้างปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในงานให้แก่พนักงาน ให้พนักงานได้ตระหนักถึงความเป็นสมาชิกในองค์กรที่ได้ทำงานในทักษะที่หลากหลาย มีความอิสระในการทำงาน และได้ผลตอบแทนที่ดีอย่างเหมาะสม มีการกำหนดเส้นทางสายอาชีพของตำแหน่งงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน ก็จะช่วยสร้างแรงจูงใจ จนก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแก่พนักงานได้

8. เนื่องจากปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นมาก และได้ผลว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงด้วย ดังนั้นบริษัทควรรักษาข้อดีของปัจจัยด้านลักษณะงานเหล่านี้ไว้ และยังคงต้องพัฒนาปรับปรุงต่อไปให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันด้วย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของปัจจัยด้านทักษะที่หลากหลายในงาน การระบุเป้าหมายงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และด้านข้อมูลย้อนกลับ ที่จะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำงานได้อย่างเต็มที่ ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และยังช่วยให้พนักงานปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการพิจารณาตัวแปรอื่น เช่น คุณภาพชีวิต โอกาสความก้าวหน้าในงาน สมาชิกในองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารได้เข้าใจในพนักงานมากยิ่งขึ้น และเพื่อนำไปปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลในองค์กรด้วย

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลควรใช้วิธีอื่นเพิ่มเติม นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อจะได้ทราบรายละเอียดอย่างลึกซึ้ง

3. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีธุรกิจลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงให้องค์กรดีขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กาญจนา พุ่มโพธิ์. (2554). *เปรียบเทียบภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ ของผู้บริหารชาวไทย กับผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเอ็นเอ็มบี มินิแบไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กานต์วี จันท์เจือมาส. (2548). *ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมบี จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชบัญชา. (2544) . *หลักสถิติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับนักบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรกฤษณ์ อัครโคพิทกุล. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาติรี พัฒนเลิศพันธ์. (2546). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดีไอเอ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชัยวัฒน์ ลิ้มพูลทรัพย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธานินทร์ สิทธิบุญชร. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรการศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นงนภา จันท์แป้น. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เบญจมาภรณ์ นวลิมปี. (2546). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสุมทรวงคราม และสาขาสุมทรวงสาคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (ธุรกิจระหว่างประเทศ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). 12 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์: ความหมาย การวัด. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- (2550). การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง: ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ; และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- พรพิมล วสุวัตรสรสกุล. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรพล ฉิมไทย. (2552). วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานองค์การเภสัชกรรม. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฤทธิวัฒน์ ทังกลาง. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: บ้านหนังสือโกสินทร์.
- ร็อบบิ้นส์ และเคอส์เตอร์. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ *Management*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วณัญญา อติศรพันธ์กุล. (2556). ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และพฤติกรรมผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิมลรัตน์ อินทะเสย์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง กรณีศึกษา กลุ่มงานบริการ *Corporate Cash Management*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภคฉบับพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2549). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- . (2548) . *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- . (2548) . *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สาวิตรี เฉลิมวนิชย์. (2558). *ลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โตเกียวมารีนประกันภัย (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล พิมลศิริ. (2555). *ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อิงอร ต้นพันธ์. (2558). *ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้าต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. ปีที่ 16. ฉบับที่ 2*. กรุงเทพฯ: วารสาร. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- Allen, N.J.; & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Buchanan, B. (1974, July-August). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public Administration Review*. 339-347.
- Herzberg, Frederick; et al. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Hewitt Associate. (2004). *Employee engagement*. [www.http://was4.hewitt.com](http://was4.hewitt.com).
- Mowday, R.; Steers R.M.; & L., Porter. (1982). *Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover*. New York: Academy Press.
- Robbins; & Coulter. (2012). *Management*. 11th ed. New York: Pearson Education, Inc.
- Steers; & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R.M. (1977, March). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46-56.
- Steers, R.M.; & Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ชุดที่.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานบริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด**

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส (ประเทศไทย) จำกัด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงจนครบถ้วน เพื่อที่จะทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ตามความมุ่งหมาย ซึ่งแบบสอบถามนี้มี 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 – 29 ปี

☐ 30 – 39 ปี

☐ 40 – 49 ปี

☐ 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ อื่นๆ

4. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท

☐ 25,001 - 40,000 บาท

☐ 40,001 - 55,000 บาท

☐ 55,001 - 70,000 บาท

☐ มากกว่า 70,000 บาทขึ้นไป

6. อายุงาน

☐ ไม่เกิน 3 ปี

☐ 4 - 6 ปี

☐ 7 - 9 ปี

☐ มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2

ความคิดเห็นในปัจจัยด้านลักษณะงานของของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	จริงที่สุด (5)	จริง (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่จริง (2)	ไม่จริงเลย (1)
ทักษะที่หลากหลาย					
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายจากองค์กร					
2. ท่านได้ใช้ทักษะ ความชำนาญที่หลากหลาย ในการทำงาน					
3. ท่านมีโอกาสดูแลเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากงานอยู่เสมอ					
4. ท่านมีโอกาสดูแลรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะทั้งภายในและภายนอกบริษัทอย่างสม่ำเสมอ					
การระบุเป้าหมายงาน					
5. งานของท่านมีขอบเขตงานที่ชัดเจน					
6. ท่านสามารถมองเห็นทุกขั้นตอนของการทำงานโดยตลอดจนเสร็จสมบูรณ์					
7. ท่านทำงานตามเป้าหมายเสร็จสิ้นตามเวลาทุกวัน					
ความสำคัญของงาน					
8. งานของท่านมีความสำคัญต่อบริษัท					
9. งานของท่านทำรายได้ และผลประโยชน์ให้กับบริษัทอย่างมาก					
10. งานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	จริง ที่สุด (5)	จริง (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ จริง (2)	ไม่จริง เลย (1)
ความมีอิสระในการทำงาน					
11. ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มที่					
12. ท่านสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเอง					
13. บริษัทให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาได้อย่างเต็มที่					
14. ท่านสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาทางที่เกิดขึ้นได้ทันที					
ข้อมูลผลลัพธ์ความสำเร็จจากงาน (Feedback)					
15. ท่านสามารถทราบถึงความก้าวหน้าของงานว่าดำเนินไปมากน้อยแค่ไหน สำเร็จหรือไม่อย่างไร					
16. ท่านได้รับการแนะนำว่าทำงานถูกต้องหรือไม่ จากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน					
17. ยิ่งท่านทำงานได้ดีเท่าไร ก็ยิ่งได้รับค่าตอบแทนดีขึ้นเท่านั้น					
18. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจากสิ่งที่ทุ่มเทในงาน (ผลตอบแทนด้านเงิน รางวัล ความภาคภูมิใจ เป็นต้น)					

ส่วนที่ 3

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟู้ดส์ ซีส์เต็ม บีสซีเนส
(ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
2. ท่านเชื่อมั่นในฝ่ายบริหารงานระดับสูงในองค์กรของท่าน					
3. ท่านยอมรับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรของท่าน					
4. ท่านพร้อมจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ					
ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร					
5. ท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ					
6. ท่านยินดีสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
7. ท่านเต็มใจทำงานล่วงเวลา โดยไม่ได้คำนึงถึงค่าตอบแทนเป็นประการสำคัญ					
ความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
8. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ฟู้ดส์ ซีส์เต็ม บีสซีเนส จำกัด					
9. ท่านจะบอกกับครอบครัวและเพื่อนๆ ว่า บริษัท ฟู้ดส์ ซีส์เต็ม บีสซีเนส จำกัดเป็นสถานที่ที่น่านำทำงาน					
ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				

	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
10. ท่านยังคงอยากที่จะทำงานกับ บริษัท ฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส จำกัดต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
11. ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับบริษัทฟุจิตส์ ซีสเต็ม บีสซีเนส จำกัด ไปจนเกษียณอายุงาน					

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์นาฏอนงค์ นามบุตดี	อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	อนุสรณ์ จารุพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	29 ตุลาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดแพร่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1076/815 ถนนพหลโยธิน แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ฟุจิตส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ จาก มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น
พ.ศ. 2559	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

