

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน
และความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

พรพิมล วสุวัตรศรีสกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2549

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน
และความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
พรพิมล วสุวัตรสรสกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2549

พรพิมล วสุวัตรศรสกุล. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน
ประสพการณ์ในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร.

สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร. พนิต กุลศิริ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของ
พนักงานในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสพการณ์
ในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t-test การ
วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

เพศ ระดับการศึกษา การปรุ่่งแต่งงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ประเภทธุรกิจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
ความมีอิสระในการทำงาน ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังต่อองค์กร ความพึงพาได้
ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม และปรับปรุงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กร เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออกของพนักงาน

A STUDY OF RELATIONSHIP OF PERSONAL ATTRIBUTES,
WORK ATTRIBUTES, WORK EXPERIENCE AND COMMITMENT
OF EMPLOYEES IN BANGKOK.

AN ABSTRACT
BY
PORNPIMOL WASUWATSORNSAKUL

Present in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
March 2006

Pornpimol Wasuwatsornsakul. (2006). *A study of relationship of personal attributes, work attributes, work experience and commitment of employees in Bangkok.* Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Dr. Panid Kulsiri.

The purpose of this research is to study factors that affect the degree of organizational commitment of employees in Bangkok. Independent variables are personal attributes, work attributes and work experience. The dependent variable is organizational commitment.

Samples in the research were 400 employees in Bangkok. Questionnaires were used to collect data. Data were analyzed by techniques of percentage, mean, standard deviation, two independent sample t - test, One - Way ANOVA, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression.

Results of the study are as follows :

Gender, Education level, Job enrichment, Job advancement have no relationship with organizational commitment.

Age, Work duration, Business type, Participation in management, Autonomy to work, Attitude toward colleague, Expectation toward the organization, Organizational dependability have relationship with organizational commitment.

This research is useful for promoting and adjusting factors that are related with organizational commitment in terms of increasing commitment level and decreasing turnover rate of employees.

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน
และความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวพรพิมล วสุวัตรสรสกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2549
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน
ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ของพรพิมล วสุวัตร-
ศรีสกุลฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ รัชต์ สาเรือง)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปิยดา สมบัติวัฒนา)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่.....เดือน มีนาคม พ.ศ.2549

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับการสนับสนุน และความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นอันมีคุณค่า และมีคุณประโยชน์ในการวิจัยอย่างยิ่ง รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยความเมตตาตลอดมา ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์รัฐ สาเรือง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยดา สมบัติวัฒนา ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม และให้คำแนะนำในการวิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และได้มอบโอกาสทางการศึกษา เพื่อเป็นวิชาความรู้ติดตัวมาจนถึงปัจจุบัน รวมไปถึงน้องชาย และเพื่อนๆ MBA รุ่นที่ 6 ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ความห่วงใย ตลอดจนให้การสนับสนุน และความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ระยะเวลาการศึกษา และการทำงานวิจัย รวมทั้งครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้คอยอบรม สั่งสอน และให้การประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้

พรพิมล วสุวัตรศรีสกุล

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
	ความสำคัญของการวิจัย	2
	ขอบเขตของการวิจัย	2
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	2
	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	2
	ตัวแปรที่ศึกษา	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
	สมมติฐานในการวิจัย	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์องค์การ	9
	ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศ และในประเทศ	19
	ผลงานวิจัยในต่างประเทศ	19
	ผลงานวิจัยในประเทศ	20
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	24
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	26
	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	28
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	29
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ(ต่อ)

บทที่

หน้า

5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	72
	ความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า	72
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
	อภิปรายผล.....	83
	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย	87
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	87
	บรรณานุกรม.....	89
	ภาคผนวก	94
	ภาคผนวก ก : แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	95
	ภาคผนวก ข : รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	101
	ภาคผนวก ค : ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	104
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	108

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่.....	26
2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	28
3 จำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล.....	36
4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	39
5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน.....	40
6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ในด้านการปรุงแต่งงาน (Job enrichment).....	41
7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....	42
8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน.....	43
9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความคาดหวังต่อองค์กร.....	44
10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความพึงพอใจขององค์กร.....	45
11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร.....	46
12 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....	47
13 การทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความผูกพัน ต่อองค์กร จำแนกตามอายุ.....	48
14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร.....	49
15 การทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของ ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
16 การทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของ ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	52
17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร.....	53

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

18	การทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความผูกพัน ต่อองค์การ จำแนกตามประเภทธุรกิจ.....	54
19	การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประเภทธุรกิจกับความผูกพันต่อ องค์การ.....	56
20	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับ ความผูกพันต่อองค์การ.....	58
21	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การ.....	59
22	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ.....	60
23	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับ ความผูกพันต่อองค์การ.....	61
24	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อ องค์การ.....	62
25	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อองค์การกับความผูกพันต่อ องค์การ.....	63
26	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจขององค์การกับความผูกพันต่อ องค์การ.....	64
27	การสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยสถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน.....	65
28	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการ ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ.....	67
29	การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	70

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย	7
2	ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์การของ Steers.....	14
3	ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์การของ Mowday; Steers and Porter.....	15

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่การทำธุรกิจมีการแข่งขันกันสูง ทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา โดยมีการบริหารจัดการองค์การที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งการมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้องค์การดำเนินการได้อย่างราบรื่น

โดยทั่วไปองค์กรต่าง ๆ ได้หันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพิ่มขึ้น โดยเปรียบพนักงานเสมือนกลไกที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานอย่างจริงจังของพนักงานในองค์การ เป็นการแสดงออกในด้านพฤติกรรมและจิตใจเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าขององค์การให้คงอยู่ต่อไปด้วยการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งจะเป็นช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรมพนักงานได้

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญ (Organizational Commitment) เฮลริเจล และคณะ (ชมาภรณ์ ปลื้มจิตร. 2547 : 44 ; อ้างอิงจาก Hellrigel and others. 2001 : 54) กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและการเปลี่ยนงาน ถ้าสมาชิกในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์การที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลง และทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใส่ใจงานมากขึ้น ซึ่งเป็นการแสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ กระตุ้นให้พนักงานในองค์การมีความพยายามตั้งใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์การต่อไป สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงาน แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าภายในองค์การมีสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำก็จะมีพฤติกรรมไปในทางที่ไม่เป็นผลดีต่อองค์การ เช่น การย้ายไปทำงานในองค์การอื่น การขาดงานบ่อย ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นหากองค์การสามารถทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าใดก็จะส่งผลให้สมาชิกมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป และมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีเป็นที่น่าพอใจสำหรับตนเองและองค์การ

ดังนั้นการศึกษาถึงความผูกพันของสมาชิกในองค์การจึงเป็นที่น่าสนใจ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้

กำหนดไว้ และเป็นสิ่งที่สามารถใช้ในการคาดการณ์อัตราและแนวโน้มในการลาออกหรือการโยกย้ายงานของสมาชิกในองค์กร เพราะว่าการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็就会有ความปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กรต่อไป พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครว่าจะมีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร เพื่อให้ได้ทราบถึงข้อเท็จจริง อันจะนำผลที่ได้จากการศึกษาในเรื่องนี้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรุงเทพมหานครให้เพิ่มขึ้น

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ด้วยการส่งเสริมปัจจัยที่ทำให้เกิดระดับความผูกพันที่ดี และในขณะเดียวกันต้องทำการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในระดับต่ำของพนักงานด้วยเช่นกัน เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานภายในองค์กร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง

(กัลยา วานิชย์บัญชา. 2538 : 74) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% จากสูตรผู้วิจัยจะได้กลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการสูญเสียของแบบสอบถามเนื่องจากอาจมีคุณสมบัติของแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์จึงทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มอีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม 12 ตัวแปร และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

3.1.1.1 เพศ

- ชาย
- หญิง

3.1.1.2 อายุ

- ไม่เกิน 20 ปี
- 21 - 30 ปี
- 31 - 40 ปี
- 41 ปีขึ้นไป

3.1.1.3 ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
- ปวส. หรือ อนุปริญญา
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

- ไม่เกิน 1 ปี
- 2 – 5 ปี
- 6 – 9 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

3.1.1.5 ประเภทธุรกิจ

- การผลิต
- อสังหาริมทรัพย์
- ธุรกิจค้าส่ง / ค้าปลีก
- ธุรกิจขนส่ง / คมนาคม
- ธนาคาร / สถาบันการเงิน
- การท่องเที่ยวและโรงแรม
- ประกันชีวิต / ประกันภัย
- สถาบันการศึกษา
- โรงพยาบาล
- อื่นๆ โปรดระบุ.....

3.1.2 ปัจจัยลักษณะของงาน ประกอบด้วย

- 3.1.2.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
- 3.1.2.2 ความมีอิสระในการทำงาน
- 3.1.2.3 การปรับปรุงงาน (Job enrichment)
- 3.1.2.4 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.1.3 ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 3.1.3.1 ทักษะคติของเพื่อนร่วมงาน
- 3.1.3.2 ความคาดหวังต่อองค์กร
- 3.1.3.3 ความพึงพอใจขององค์กร

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ ประกอบด้วย

- 3.2.1 ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 3.2.2 ความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร
- 3.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานเป็นพนักงานประจำของบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานใน องค์การ

1. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่พนักงานได้รับในปัจจุบัน
2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ หมายถึง จำนวนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนับตั้งแต่ เริ่มปฏิบัติงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน
3. ประเภทธุรกิจ หมายถึง ลักษณะของธุรกิจที่พนักงานสังกัดอยู่ ณ ปัจจุบัน

ลักษณะของงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีอิสระในการทำงาน การ ประชุมงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่พนักงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน หน่วยงาน
2. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการ ทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจโดยสามารถใช้วิจารณญาณของตนในการคิดและแก้ปัญหา ด้วยการ เสนอแนะวิธีการ หรือสิ่งใหม่ๆ
3. การประชุมงาน (Job enrichment) หมายถึง การเพิ่มภาระงาน (Task) โดยเป็น ลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และความชำนาญในหลายๆด้าน ประกอบกัน มีลักษณะซับซ้อนหลายอย่างไม่ซ้ำซาก
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Opportunity for advancement) หมายถึง การมี สภาวะหรือสถานภาพที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าปัจจุบัน ด้วยการได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่ สูงขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ และความสามารถของพนักงาน ด้วยการไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรมเพิ่มเติม

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่ได้รับรู้จากการทำงานในด้าน ทักษะของเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังต่อองค์การ และความพึงพอใจขององค์การ

1. ทักษะของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกร่วมกันของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ด้วยการได้รับความร่วมมือ ได้รับความช่วยเหลือ และการให้ความเป็นกันเองจากเพื่อน ร่วมงานด้วยการปรึกษาขอความคิดเห็นจากท่าน

2. ความคาดหวังต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับความต้องการ และความถนัด องค์กรมีเครื่องมืออุปกรณ์ครบครัน มีการประเมินผลการทำงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีการเลื่อนตำแหน่งงานที่เป็นไปตามความรู้ความสามารถของพนักงาน

3. ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานกับสิ่งที่ได้รับจากองค์กร ว่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านกายภาพ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพให้แก่สมาชิกในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการพิจารณาจากด้านทัศนคติ วัดจาก

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจ และภาคภูมิใจในหน้าที่การทำงานในองค์กร และเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมที่กำหนดไว้

2. ความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่เต็มใจในการที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร

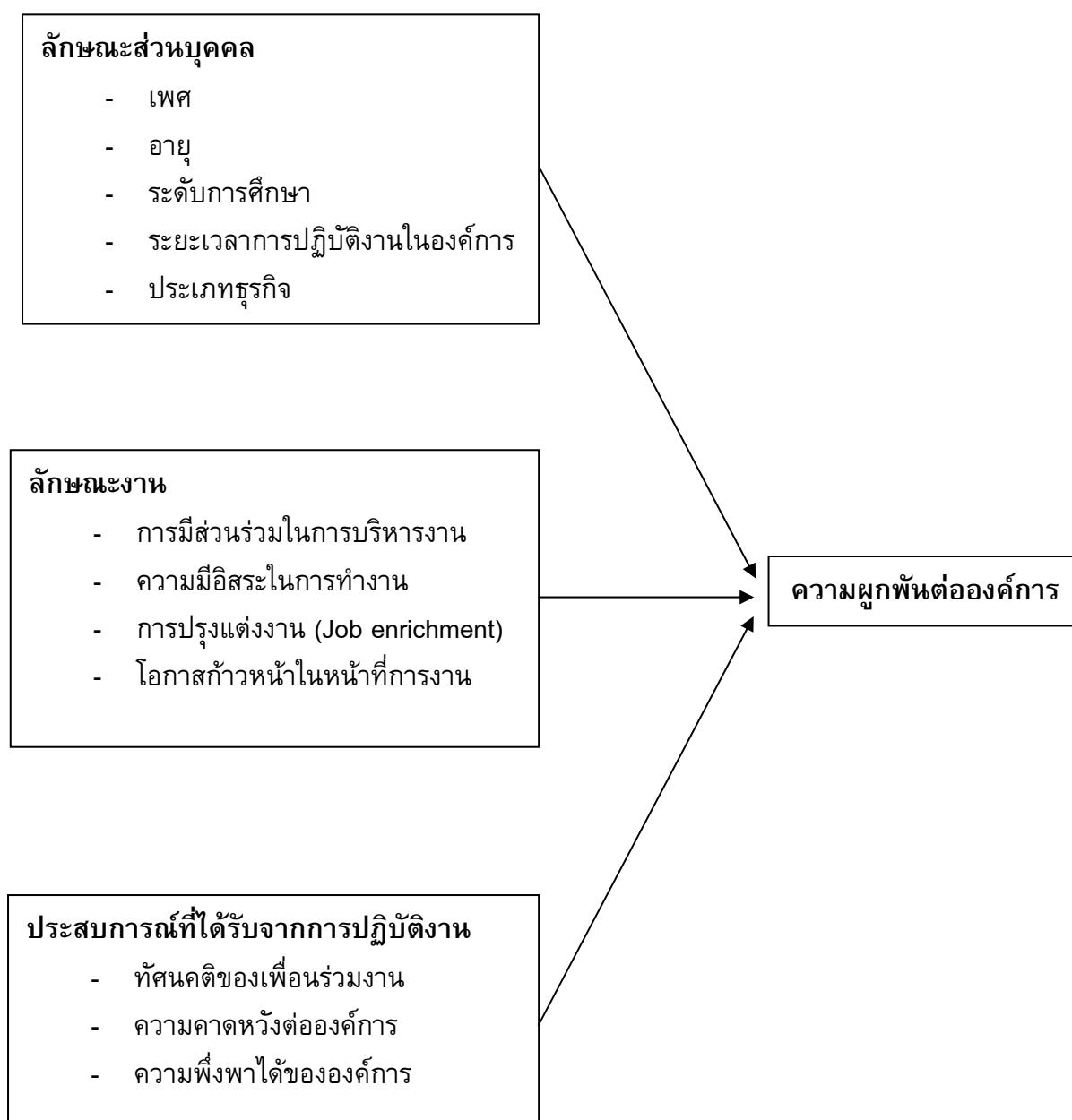
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำของพนักงานที่มีความคิด และกระทำให้เห็นว่าตนเองจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยไม่คิดที่จะลาออก โอนย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่น และมีความเต็มใจทำอย่างด้วยความขยันขันแข็งเพื่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร” โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย รายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
5. ประเภทธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
6. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
7. ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
8. การปรุ่่งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
9. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
10. ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
11. ความคาดหวังต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
12. ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.4 การวัดความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศ และในประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การจัดได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

คานเทอร์ (Steers and Porter. 1983 : 442 ; citing Kanter. 1968 : 499) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความพยายามของคนที่จะใช้พลังงาน และให้ความจงรักภักดีต่อการทำงานในองค์การ โดยแสดงออกมาให้เห็นในลักษณะของความรู้สึกของตนเอง

ฮอลล์ และคณะ (Steers and Porter. 1983 : 442 ; citing Hall and others. 1970 : 176) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นกระบวนการ ซึ่งเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของบุคคลสามารถดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกัน

เชลดอน (Steers and Porter. 1983 : 442 ; citing Sheldon. 1971 : 143) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เฮบีนียัค และอัลตโต (Steers and Porter. 1983 : 442 ; citing Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556) ความผูกพันต่อองค์การเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

บุชานัน II (ศิริพงษ์ เจริญสุข. 2545 : 12 ; อ้างอิงจาก Buchanan II. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นความรักใคร่ของสมาชิกที่จะยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ พิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การ (Identification) หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกถึงความภาคภูมิใจต่อองค์การ และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การของสมาชิกตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การของสมาชิก โดยมีความรู้สึกและแสดงออกถึงการยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สแตนซิค (Steers and Porter. 1983 : 442 ; citing Salancik. 1977 : 62) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นสภาพส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การในรูปของการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความรู้สึกผูกพันกับองค์การ

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 443) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

อัลเลน และเมเยอร์ (ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. 2545 : 11 ; อ้างอิงจาก Allen & Meyer. 1990 : 1-18) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ เต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคำนวณของบุคคล มีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การต่อไปหรือเปลี่ยนงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

โดยสรุปความหมายของความผูกพันต่อการตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อองค์การของตน โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ และต้องการอยู่กับองค์การต่อไป

โรบินส์ (วิลโล ทงทวิ. 2544 : 8 ; อ้างอิงจาก Robbins. 1993 : 178) กล่าวว่า ความผูกพันต่อการ หมายถึง การที่บุคคลมีความผูกพันต่อการในรูปแบบของการที่มีความจงรักภักดีการเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การที่ตนเองสังกัดอยู่

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อการออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อการในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างถึงอยู่เสมอ คือ แนวคิดของ Becker. กล่าวว่า ความผูกพันต่อการเป็นผลมาจากการที่พนักงานของเราได้ซึ้งน้ำหนักว่า เมื่อเขาถึงสถานะสมาชิกขององค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การใด จะเกิดการลงทุนในองค์การขึ้นอาจเป็นพวกเวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือ กำลังใจที่เสียไปให้กับองค์การ ซึ่ง เบคเกอร์ (Becker. 1960) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนในองค์การ พนักงานก็จะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การในระดับที่เขา รู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษามีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรในด้านลักษณะส่วนบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet Theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อการได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์การ

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อการด้านทัศนคติ คือ Steers & Porter. โดยจำแนกความผูกพันต่อการเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์การ ต่อจากนั้น Mowday, Steers & Porter. ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อการ ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อการออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์การเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 96) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกและความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

จากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อองค์กรในแง่ที่เป็นประโยชน์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สเตียร์ (Steers. 1977 : 48) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

บุชานัน II (วิลโล ทงทวี่. 2544 : 9 ; อ้างอิงจาก Buchanan II. 1974 : 534) มีความเห็นว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์กร รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มเติมว่าความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารที่อยู่ในระดับนี้จะต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาองค์กรให้คงอยู่รอด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องการบริหารและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

เฮลริเจล และคณะ (ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร. 2547 : 41 ; อ้างอิงจาก Hellrigel and others. 2001 : 54) กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสนใจความผูกพันต่อองค์กรมาก เพราะความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและการเปลี่ยนงานมีความสำคัญมาก ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อ

องค์การอย่างเข้มแข็งก็จะลาออกน้อยลง ความผูกพันต่อองค์การที่มีมากจะสัมพันธ์กับการขาดงานน้อยลงและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ใส่ใจในงานมากขึ้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การส่วนบุคคลมีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์การโดยตรงและมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์การ

สุพินดา คิวานนท์ (2545 : 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า เปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่สุดแล้วองค์การนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โธ และมาทิน (จิรากุล วะพันธุ์. 2544 : 18 ; อ้างอิงจาก Shore and Martin. 1989 : 635) มีความเห็นว่า ความผูกพันขององค์การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน โดยความพึงพอใจในงานจะเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานแต่เพียงระยะสั้นๆ ในขณะที่ความผูกพันขององค์การจะเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะยาวและคงทนกว่า

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก โดยจะเป็นสิ่งที่จะไปกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การมีความต้องการในการที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และทุ่มเทเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และทำให้สมาชิกต้องการคงสภาพสมาชิกอยู่ในองค์การตลอดไป

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การนั้นได้มีการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ที่ผ่านมาก็ได้มีการศึกษาค้นคว้าอย่างกว้างเพื่อหาตัวแปรที่สามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์การ ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถที่จะหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ก็มึนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะที่แตกต่างกันไว้ดังนี้

สมิธ และคณะ (จิรากุล วะพันธุ์. 2544 : 18 ; อ้างอิงจาก Smith and others. 1983 : 653) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ คือ สมาชิกจะมีความทุ่มเททำงานเพื่อองค์การมากขึ้น อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extra role behavior) ซึ่งเขายินดีที่จะกระทำโดยมิได้หวังผลตอบแทนจากองค์การ

วิธนี และคูเปอร์ (จิรากุล วะพันธุ์. 2544 : 18 ; อ้างอิงจาก Whitley and Cooper. 1989 : 528-539) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันกับองค์การจะสามารถส่งผลกระทบต่อองค์การในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ และนำไปสู่การลาออกจากองค์การในที่สุด

ลี (ศิริพร ทรัพย์พิพัฒนา. 2544 : 45 ; อ้างอิงจาก Lee. 1971 : 213) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

สเติร์ (Steers. 1977 : 47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

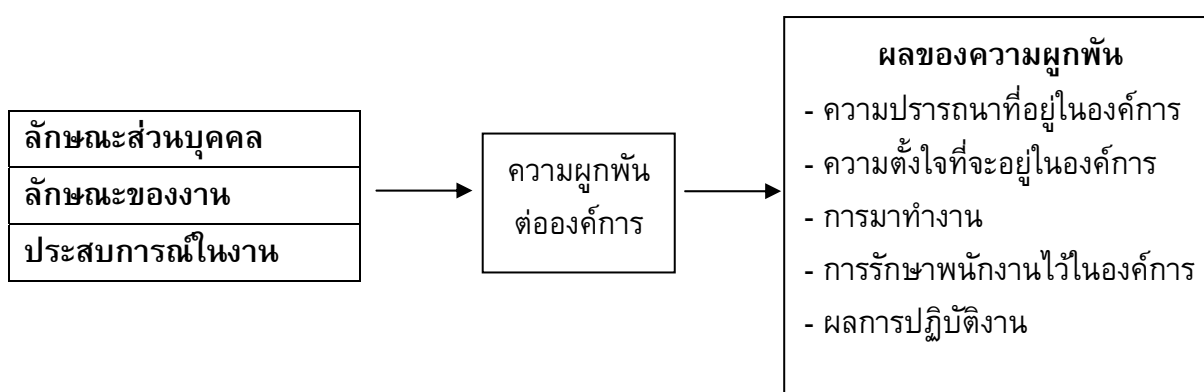
1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

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

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

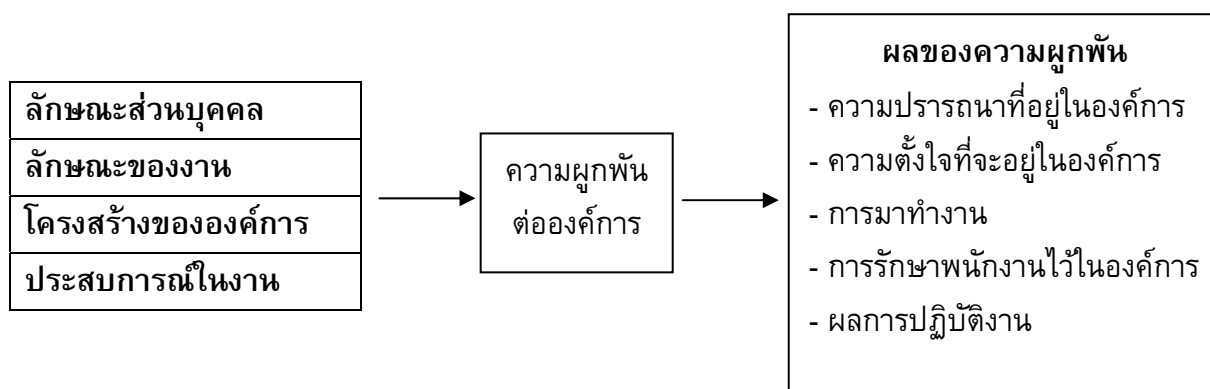
3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อผลดีและประโยชน์ขององค์กร และความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์กร เป็นต้น



ภาพประกอบ 2 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร
(Steers. : 1977)

มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter. 1983 : 433 - 434) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะของงานและบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ การให้ผู้นร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลสนับสนุนต่อความผูกพันต่อองค์กร



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันและผลของความผูกพันต่อองค์กร
(Mowday, Steers and Porter. 1982)

เฮลริเจล และคณะ (ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร์. 2547 : 44 ; อ้างอิงจาก Hellrigel and others. 2001 : 54) ความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยคล้ายกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรอาจมีที่มาหลากหลาย อาจมาจากลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกและประสบการณ์ด้านการทำงานกับความคาดหวังของสมาชิก ความผูกพันต่อองค์กรอาจได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงาน โอกาสของความก้าวหน้าและอื่น ๆ ที่เป็นปัจจัยทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากหรือน้อย และยังกล่าวต่อไปอีกว่าความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นเพราะ

1. บุคคลมีส่วนร่วมกับการและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เพราะใช้เวลาในที่ทำงานมากขึ้น
2. หัวหน้าได้เพิ่มข้อดีต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาให้เกิดทัศนคติทางบวกในการทำงาน
3. โอกาสในตลาดงานจะน้อยลงเมื่อมีอายุมากขึ้น ทำให้สมาชิกต้องสร้างความสัมพันธ์กับงานเดิมเอาไว้

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ได้เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้นักศึกษาครั้งนี้มีความชัดเจน จึงกำหนดกรอบในการศึกษาที่จะเลือกใช้เฉพาะแนวคิดทางด้านทัศนคติตามทัศนะของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งหาปัจจัยอะไรที่ทำให้พนักงานปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไปซึ่งสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัยนี้

1.4 การวัดความผูกพันต่อองค์การ

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวข้างต้น มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter. 1979 : 224-247) พบว่า มาตรวัดที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์การในด้านทัศนคติจากการนิยามของความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาที่จะรักษาสถานะภาพการเป็นสมาชิกในองค์การไว้

ซึ่งประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ จำนวน 15 ข้อความที่มีทั้งข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบ ดังนี้

ข้อความเชิงบวก ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ
2. ข้าพเจ้าพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์การที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีมาก
3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์การ
4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์การและค่านิยมของข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน
5. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
6. องค์การนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่

7. ข้าพเจ้าตั้งใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น
8. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรจริง ๆ
9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย

ข้อความเชิงลบ ประกอบด้วย

1. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกจงรักภักดีกับองค์กรเพียงเล็กน้อย
2. ข้าพเจ้าสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้เช่นกัน ถ้าลักษณะของการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน
3. หากมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย จะเป็นสาเหตุให้ข้าพเจ้าออกจากองค์กร
4. ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปอีกนานเท่าไร ข้าพเจ้าก็ไม่คิดว่าข้าพเจ้าจะได้อะไรมากไปกว่านี้
5. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าในหลาย ๆ โอกาสเป็นการยากที่ข้าพเจ้าจะเห็นด้วยกับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงานขององค์กรนี้
6. ข้าพเจ้าตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้

มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter. 1979 : 224 - 247) ได้นำมาตรวัดนี้มาทดสอบความเชื่อถือได้จากกลุ่มตัวอย่าง 6 กลุ่มที่มีความแตกต่างกันทางด้านอาชีพ พบว่ามีค่า Coefficient ∞ ในแต่ละข้อความอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.93 และมีค่าเฉลี่ยของค่า Coefficient ∞ อยู่ที่ 0.90 เราจึงสามารถที่จะใช้มาตรวัดนี้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแง่มุมมองด้านทัศนคติได้

1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1.5.1 ทฤษฎีการลงทุน (side-bat thory)

เบคเกอร์ และคาร์เพอร์ (สุวัณ จลภิญโญ. 2547 : 17 ; อ้างอิงจาก Backer & Carper. 1956 : 289-296) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากการอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bat) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่

กับองค์การนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์การได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์การมานาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์การก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้นั้นสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่างกับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การใหม่

1.5.2 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (Hierarchy of needs)

Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งอธิบายถึงความต้องการและความพอใจของมนุษย์ทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นลำดับขั้นที่ต่ำที่สุดเป็นความต้องการพื้นฐานของความต้องการทั้งหมด ซึ่งเป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายและการดำรงชีวิต เช่น น้ำดื่ม อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย และเครื่องนุ่มห่ม Maslow บอกว่าสิ่งเหล่านี้คือ สิ่งจำเป็นที่จะมีชีวิตอยู่ หากยังไม่มีสิ่งเหล่านี้เราจะยังไม่นึกถึงความต้องการในขั้นอื่น ๆ ความต้องการพื้นฐานจะเป็นสิ่งจูงใจให้เราหาสิ่งเหล่านั้นมา เมื่อได้ตามความต้องการแล้วจึงจะคำนึงถึงความต้องการขั้นอื่น ๆ ต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่จะปลอดภัยและมั่นคง ต้องการอิสระ ความมั่นคง ขจัดความกลัวและความกังวล ซึ่งเป็นความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจในด้านการทำงาน ความต้องการความปลอดภัยทางกาย เช่น มีเครื่องมือป้องกันขณะปฏิบัติงาน ทางด้านจิตใจ เช่น มีประกันสุขภาพ สัญญาจ้างงาน เป็นต้น

3. ความต้องการการยอมรับหรือความผูกพัน (Acceptance or Affiliation Needs) ประกอบด้วย ความต้องการเข้าร่วมกลุ่มและความต้องการมีคู่ครอง คนเราต้องการการพบปะพูดคุย เข้าร่วมกลุ่มกับบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งต้องการมีคนรักและเข้าใจ

4. ความต้องการมีฐานะทางสังคมและรู้สึกว่ามีคุณค่า (Status Needs and Self-esteem Needs) เมื่อคนต้องการมีสังคมแล้วก็จะต้องการมีฐานะทางสังคมที่ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ส่วนการรู้สึกว่ามีคุณค่าอันเป็นความรู้สึกภายในที่มีความมั่นใจและรู้สึกว่ามีความสามารถ ฐานะทางสังคมมาจากตำแหน่ง รางวัล การเลื่อนขั้นหรือการเพิ่มความรับผิดชอบ การรู้สึกว่ามีคุณค่ามาจากการเป็นที่รู้จัก ประสบความสำเร็จและน่าเชื่อถือ บางคนเมื่อถึงขั้นนี้ก็เพียงพอแล้ว แต่บางคนต้องการมากกว่านั้น

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self - actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด หรือสิ่งที่ตั้งความปรารถนาสูงสุดเอาไว้ โดยใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างที่มีอยู่ คือ การไปให้ถึงศักยภาพสูงสุดที่ทั้งนี้แต่ละคนย่อมมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป

1.5.3 ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ (The need to achieve theory)

ทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จประกอบด้วย 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และความผูกพัน (Affiliation) เป็นทฤษฎีของ David C. Maclelland & J.W. Atkinson ตามทฤษฎีเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุขและความต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลัง ด้วยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตขวบขวายหาสิ่งต่าง ๆ มาคล้ายกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ มาเหมือนกัน จนในที่สุดมนุษย์ทุกคนต่างก็จะเรียนรู้ถึงความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกัน แต่จะต่างกันแต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหา หรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์การแข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation - nAff) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีมีมิตรกับคนอื่น ๆ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศ และในประเทศ

2.1 ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

ดอนสไตน์ และมาเทโล (Dornstein & Matalow. 1989 : 192-203) ได้ทำการศึกษาทหราบกอิสราเอลจำนวน 250 คน พบว่า งานที่มีลักษณะสำคัญน่าสนใจ ความมีอิสระในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

เซอร์มาร์คเกอร์ และคณะ (สุวัณ ฉลภิญโญ. 2547 : 23 ; อ้างอิงจาก Shermaker and others. nd.) ได้พยายามศึกษาทดสอบ Side-bet Theory ของ Becker. โดยทำการศึกษาทั้ง

เจ้าหน้าที่สวนสาธารณะ และเจ้าหน้าที่สวนอุทยานแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สเติร์ (Steers. 1977) ได้ศึกษาเจ้าหน้าที่ภายในโรงพยาบาล 382 คน และนักบัญชีกับวิศวกร 119 คน พบว่า งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท และความมีอิสระในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะตัวแปรย่อยของประสบการณ์ทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ความรู้สึกว่าการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม

แองเจิล และเพอร์รี่ (สุวัณ ฉลภิญโญ. 2547 : 23 ; อ้างอิงจาก Angle & Perry. 1981 : 1-18) พยายามศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ โดยตั้งสมมติฐานว่า องค์การที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ และการมีส่วนร่วมและผลผลิตสูงขึ้นไปมีจำนวนของการมาสาย หนึ่งงาน และย้ายงานโดยสมัครใจต่ำ จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ต้องมีการจำแนกประเภทของความผูกพันต่อองค์การด้วยว่าเป็นอย่างไร จึงได้แยกความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ประเภท คือ ความผูกพันต่อองค์การในเชิงค่านิยม และความผูกพันที่จะอยู่กับองค์การ พบว่า ความผูกพันในเชิงค่านิยมมีความสัมพันธ์กับผลผลิตขององค์การมากกว่าความผูกพันที่จะอยู่กับองค์การ ซึ่งแสดงว่าผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับพฤติกรรมความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การว่าเป็นแบบใด

2.2 ผลงานวิจัยในประเทศ

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 94 - 98) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” จากกลุ่มตัวอย่าง 233 คน ผลการศึกษาสรุปว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานมีความหลากหลาย การเข้าใจในงานอย่างถ่องแท้ งานได้รับทราบผลย้อนกลับและงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนตัวแปรด้านประสบการณ์ในงาน เช่น การรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงได้ องค์การมีชื่อเสียง ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สุวรรณนิ คณานวัณน์ (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน” พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ที่ทำการศึกษาตามแนวคิดของ Steer & Porter. มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และสามารถบ่งบอกถึงตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การได้ดังนี้ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมี

ส่วนร่วมในการบริหาร ความขัดแย้งในบทบาท อายุงานในบริษัท และความรู้สึกว่ามีความยุติธรรม ในระบบการพิจารณาความดีความชอบ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)” จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 235 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุนา ศิริบรรเกียรติ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขต กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์อยู่ในระดับปานกลางและต่ำเป็นส่วนใหญ่ โดยในส่วนของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร พบว่า ประเภทขององค์กร และขนาดขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีขนาดความสัมพันธ์ไม่ค่อยมากนัก

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน” พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ระดับตำแหน่งงาน สายงาน ไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อรัญญา สุวรรณวิก (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคใหม่” โดยมีจุดมุ่งหมายศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคใหม่ โดยใช้แนวคิดจากแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ Steers ที่เสนอว่า ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และแนวคิดของ Hackman และ Lawler ที่เสนอว่าความพึงพอใจเฉพาะงาน คือ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำ พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่

มีอายุน้อย พนักงานที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำ พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำ แต่จากการวิจัยพบว่า เพศและการศึกษาต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

จิรประภา สุดสาคร (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับชั้นทางราชการ บรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545 : 65 - 72) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่” พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส พื้นฐานทางการศึกษาและอายุงาน ในองค์การ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความเป็นอิสระในงานและความมั่นคงในงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบายองค์การ และปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ปัจจัยทั้ง 4 ดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น ยกเว้นเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย” พบว่า

1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์การ ด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านลักษณะงานมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้าน และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานที่มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546 : 79) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซีเมนส์ จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งสิ้น โดยที่ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ปัจจัยลักษณะองค์กรในด้านของกฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานในด้านการเห็นความสำคัญของงาน

สุวัฒน์ จลภิญโญ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันภายในองค์กรของ พนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)” พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงานเพียงตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และมีระดับความผูกพันภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% คำนวณได้จากสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 74)

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

โดยที่

n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
Z	คือ	ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96
p	คือ	สัดส่วนของประชากรของข้อมูลในอดีต
q	คือ	สัดส่วน 1 – p
e	คือ	ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้น ได้ = 5%

ในกรณีไม่ทราบค่า p แต่เนื่องจากค่า pq จะมีค่าสูงสุด เมื่อ $p = 0.5$ ซึ่งทำให้ $q = 0.5$ และ $0 \leq p, q \leq 1$

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้ คือ

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

$$= 384.16 \text{ หรือเท่ากับ } 385 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ 385 คน และได้มีการสำรองตัวอย่างเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนไว้ 15 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

จากเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่มการปกครองตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์ จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตบางซื่อ เขตดุสิต เขตพญาไท เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตพระนคร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ และเขตบางรัก
2. กลุ่มบูรพา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดอนเมือง เขตหลักสี่ เขตบางเขน เขตบึงกุ่ม เขตสายไหม เขตจตุจักร เขตลาดพร้าว เขตบางกะปิ และเขตวังทองหลาง
3. กลุ่มศรีนครินทร์ จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตสะพานสูง เขตมีนบุรี เขตคลองสามวา เขตหนองจอก เขตลาดกระบัง เขตประเวศ เขตสวนหลวง และเขตคันนายาว
4. กลุ่มเจ้าพระยา จำนวน 9 เขต ได้แก่ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตวัฒนา เขตคลองเตย เขตบางนา เขตพระโขนง เขตสาทร เขตบางคอแหลม และเขตยานนาวา
5. เขตกรุงเทพมหานครใต้ จำนวน 8 เขต ได้แก่ เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตจอมทอง เขตทุ่งครุ เขตราษฎร์บูรณะ เขตธนบุรี เขตคลองสาน และเขตบางแค
6. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 7 เขต ได้แก่ เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน เขตบางกอกน้อย เขตทวีวัฒนา เขตบางกอกใหญ่ เขตภาษีเจริญ และเขตหนองแขม

ในการวิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มจับฉลากกลุ่มละ 1 เขต ได้จำนวน 6 เขต ดังนี้ เขตปทุมวัน เขตลาดพร้าว เขตลาดกระบัง เขตวัฒนา เขตธนบุรี และเขตภาษีเจริญ

ขั้นตอนที่ 2

เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีกำหนดโควตา (Quota Sampling) ของจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่ ของเขตที่สุ่มจับฉลากที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 6 เขต เขตละ 65 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละเขตพื้นที่

เขตต่าง ๆ	จำนวนตัวอย่าง
เขตปทุมวัน	65
เขตลาดพร้าว	65
เขตลาดกระบัง	65
เขตวัฒนา	65
เขตธนบุรี	65
เขตภาษีเจริญ	65
รวม	400

ขั้นตอนที่ 3

การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดย นำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลในแต่ละเขตที่ได้รับการสุ่มไว้ในขั้นตอนที่ 1 จนครบจำนวนที่ต้องการ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ในลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed response question) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

เพศ เป็น scale แบบ Nominal scales

อายุ เป็น scale แบบ Ordinal scales

ระดับการศึกษา เป็น scale แบบ Ordinal scales

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร เป็น scale แบบ Ordinal scales

ประเภทธุรกิจ เป็น scale แบบ Nominal scales

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีอิสระในการทำงาน การปรุงแต่งงาน (Job enrichment) และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ทักษะของเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังต่อองค์กร และความพึงพอใจขององค์กร เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales และเป็น scale แบบ Interval scales

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพิจารณาจากด้านทัศนคติ คือ

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

เป็นคำถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความผูกพันโดยใช้ Rating scales และเป็น scale แบบ Interval scales ด้วยการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นกลุ่มคำถามของตัวแปร โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

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

เมื่อ

k	แทน	จำนวนคำถาม
$\overline{\text{covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7732
ความมีอิสระในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7118
การปรุงแต่งงาน (Job enrichment)	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8646
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8181
ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7932
ความคาดหวังต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.5302
ความพึงพอใจขององค์กร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8611
ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8718

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่มีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป
5. ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical package for social science) for Windows Version 11.5 เป็นเครื่องมือประมวลผล

2. คำนวณค่าทางสถิติพื้นฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3. การแปลผลการวิเคราะห์

3.1 การแปลผลระดับลักษณะของงาน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพัน โดยใช้วิธีการนำคะแนนจากระดับลักษณะของงาน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันหาค่าเฉลี่ยของช่วงระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์โดยการวิเคราะห์ตามมาตรวัดของ Likert's Scale การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Class Interval) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2542 : 82)

$$\text{Class Interval (I)} = \frac{\text{Range (R)}}{\text{Class (C)}}$$

โดยที่

R	แทน	คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด
C	แทน	จำนวนชั้น

$$\begin{aligned}\text{Class Interval (I)} &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33\end{aligned}$$

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

คะแนน 3.67 – 5.00	หมายถึง	มีค่าในระดับมาก
คะแนน 2.34 – 3.66	หมายถึง	มีค่าในระดับปานกลาง
คะแนน 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีค่าในระดับน้อย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิต หาค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูล (Mean) ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 54)

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

โดยที่

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum x_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3 การวัดการกระจาย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลอันตรภาค (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 65)

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

โดยที่

S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
$n-1$	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ (Degree of freedom)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ค่า t - test เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ของลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ในด้านเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t - test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 83)

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

เมื่อ

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
$\bar{x}_1 - \bar{x}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
$S_1^2 + S_2^2$	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) (บุญชู ศรีสะอาด. 2542 : 266 - 268)

เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

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

เมื่อ

F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
MS _b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS _w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

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

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

โดย

SS _b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
SS _w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด
(k - 1)	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df _b)
(n - k)	แทน	Degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df _w)

หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ในระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545 : 161)

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

เมื่อ

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

MSE	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (ms_w)
n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

2.3 การทดสอบความสัมพันธ์เบื้องต้นจะใช้สถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลในระดับอัตราภาค (Interval Scale) ขึ้นไป (ยุทพงษ์ กัวยรรณ. 2543 : 161) โดยใช้สมการดังนี้

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

โดยที่

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

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2544 : 437) คือ

1. ค่า r เป็นค่าลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลดด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่มด้วย
2. ค่า r เป็นค่าบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 324)
ดังนี้

0	แสดงว่า	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
0.01 – 0.30	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.31 – 0.70	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.71 – 0.90	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.91 – 1.00	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

2.4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple regression equation) สมการถดถอยเชิงซ้อนในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงสามารถเขียนได้ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์ปัญญา. 2545 : 302)

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_i + \dots + e \quad ; \quad i = 1, 2, \dots, N$$

โดยที่

$\hat{Y}$	แทน	ตัวแปรตาม
X	แทน	ตัวแปรอิสระ
β_0	แทน	ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากตัวอย่างระหว่างค่าจริง Y และค่าที่ได้จากสมการ $\hat{Y}$ (hat)
β_1	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i (X)

บทที่ 4

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

n	แทน	ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F - Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS คำนวณได้ ใช้ในการสรุปผลสมมติฐาน
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน และประสิทธิภาพที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และประเภทธุรกิจ โดยแจกแจงจำนวน และค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 3 จำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	170	42.5
หญิง	230	57.5
รวม	400	100.0
2. อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	32	8.0
21- 30 ปี	215	53.8
31 - 40 ปี	116	29.0
41 ปีขึ้นไป	37	9.2
รวม	400	100.0
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	37	9.3
ปวส. หรือ อนุปริญญา	40	10.0
ปริญญาตรี	250	62.5
สูงกว่าปริญญาตรี	73	18.2
รวม	400	100.0

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ		
ไม่เกิน 1 ปี	94	23.4
2 – 5 ปี	188	47.0
6 – 9 ปี	59	14.8
10 ปีขึ้นไป	59	14.8
รวม	400	100.0
5. ประเภทธุรกิจ		
การผลิต	50	12.5
อสังหาริมทรัพย์	33	8.3
ธุรกิจค้าส่ง / ค้าปลีก	59	14.7
ธุรกิจขนส่ง / คมนาคม	32	8.0
ธนาคาร / สถาบันการเงิน	48	12.0
การท่องเที่ยวและโรงแรม	39	9.7
ประกันชีวิต / ประกันภัย	40	10.0
สถาบันการศึกษา	31	7.7
โรงพยาบาล	35	8.8
อื่นๆ	33	8.3
รวม	400	100.0

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน โดยสามารถจำแนกตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาก็คือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุด คือปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาก็คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ปวส.หรืออนุปริญญา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ 2 - 5 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาก็คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่เกิน 1 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6 - 9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ

ประเภทธุรกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานอยู่ในประเภทธุรกิจ คือ ธุรกิจค้าส่ง/ค้าปลีก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 รองลงมาก็คือ การผลิต จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ธนาคาร/สถาบันการเงิน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ประกันชีวิต/ประกันภัย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 การท่องเที่ยวและโรงแรม จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 โรงพยาบาล จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 อสังหาริมทรัพย์ และอื่นๆ ได้แก่ ธุรกิจบันเทิง ธุรกิจโฆษณา ธุรกิจคอมพิวเตอร์ ธุรกิจการสื่อสารโทรคมนาคม จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ธุรกิจขนส่ง/คมนาคม จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และสถาบันการศึกษา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยในด้านลักษณะงานแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีอิสระในการทำงาน การปรับปรุงแต่งงาน (Job enrichment) และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในส่วนของด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ทักษะของเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังต่อองค์กร และความพึงพอใจขององค์กร โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ลักษณะงานในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
1. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอ แนวทางในการปฏิบัติงาน	3.56	0.865	ปานกลาง
2. หัวหน้าของท่านขอความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับงาน	3.51	0.823	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญในหน่วยงานของ ท่าน	3.24	0.891	ปานกลาง
4. ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรประสบ ความสำเร็จ	3.61	0.747	ปานกลาง
รวม	3.48	0.677	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงข้อมูลปัจจัยลักษณะงานในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่าโดยรวมพนักงานในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยด้านพนักงานเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมา คือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอ

แนวทางในการปฏิบัติงาน หัวหน้าได้ขอความคิดเห็นจากพนักงานเกี่ยวกับงาน และพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญในหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.51 และ 3.24 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงาน

ลักษณะงานในด้านความมีอิสระในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายในหน้าที่ของท่าน	3.61	0.897	ปานกลาง
2. ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของท่าน	3.70	0.888	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องขอรับ ความเห็นจากหัวหน้า	3.46	0.827	ปานกลาง
4. ท่านมีอำนาจในงานของท่านอย่างเพียงพอในการทำงานที่ อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้สำเร็จตามดุลยพินิจของ ตนเอง	3.67	0.812	มาก
รวม	3.61	0.676	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงข้อมูลปัจจัยลักษณะงานในด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า โดยรวมพนักงานในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมในด้านความมีอิสระในการทำงาน ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานในด้านความมีอิสระในการทำงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตน และมีอำนาจในงานอย่างเพียงพอในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จตามดุลยพินิจของตน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ 3.67 ตามลำดับ รองลงมา คือ พนักงานมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายในหน้าที่ของตน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องขอรับความเห็นจากหัวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.46 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ในด้านการปรับปรุงงาน (Job enrichment)

ลักษณะงานในด้านการปรับปรุงงาน (Job enrichment)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
1. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ทักษะ	3.96	0.778	มาก
2. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ ความคิด สร้างสรรค์	3.60	0.950	ปานกลาง
3. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถของท่าน	3.78	0.966	มาก
4. งานที่ท่านทำจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญในหลายๆ ด้านประกอบกัน	3.84	0.881	มาก
5. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ	3.26	1.10	ปานกลาง
รวม	3.69	0.747	มาก

จากตาราง 6 แสดงข้อมูลปัจจัยลักษณะงานในด้านการปรับปรุงงาน (Job enrichment) พบว่า โดยรวมพนักงานในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมในด้านการปรับปรุงงาน (Job enrichment) มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานในด้านการปรับปรุงงาน (Job enrichment) เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการปฏิบัติงานของตนเองมีการปรับปรุงงาน (Job enrichment) อยู่ในระดับมาก คือ งานที่อยู่ในความรับผิดชอบต้องใช้ทักษะ งานที่ทำจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญในหลายๆ ด้านประกอบกัน และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96, 3.84 และ 3.78 ตามลำดับ รองลงมา คือ งานที่อยู่ในความรับผิดชอบต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.26 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงาน ในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ลักษณะงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยการไปศึกษาดูงาน และฝึกอบรมจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.15	0.984	ปานกลาง
2. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นได้	3.12	0.961	ปานกลาง
3. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.08	1.06	ปานกลาง
รวม	3.11	0.897	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงข้อมูลปัจจัยลักษณะงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าโดยรวมพนักงานในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยพนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยการไปศึกษาดูงาน และฝึกอบรมจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นได้ และงานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และ 3.08 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
ในด้านทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอๆ เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	3.80	0.810	มาก
2. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงานด้วยการ ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.81	0.776	มาก
3. เพื่อนร่วมงานปรึกษาขอความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับงาน	3.67	0.810	มาก
รวม	3.76	0.707	มาก

จากตาราง 8 แสดงข้อมูลปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมพนักงานในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมในด้านทัศนคติของเพื่อนร่วมงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านทัศนคติของเพื่อนร่วมงานเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีทัศนคติของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานได้รับความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงานด้วยการยอมรับฟังความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมา คือ พนักงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอๆ เมื่อต้องการความช่วยเหลือ และเพื่อนร่วมงานปรึกษาขอความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 3.67 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
ในด้านความคาดหวังต่อองค์กร

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความคาดหวังต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ ของท่าน	3.32	0.997	ปานกลาง
2. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการทำงานตาม หลักเกณฑ์ที่ท่านกำหนดไว้	3.36	0.884	ปานกลาง
3. การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรเป็นไปตามความรู้ ความสามารถของผู้ทำงาน	3.37	1.006	ปานกลาง
4. องค์กรมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	3.53	0.906	ปานกลาง
รวม	3.39	0.743	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงข้อมูลปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านความคาดหวังต่อองค์กร พบว่า โดยรวมพนักงานในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมในด้านความคาดหวังต่อองค์กรปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านความคาดหวังต่อองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีความคาดหวังต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในองค์กรมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมา คือ การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรเป็นไปตามความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน องค์กรมีการประเมินผลการทำงานตามหลักเกณฑ์ที่ท่านกำหนดไว้ และงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37, 3.36 และ 3.32 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน
ในด้านความพึงพอใจขององค์กร

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในด้านความพึงพอใจขององค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
1. องค์กรของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ ให้อย่างเหมาะสมและ เพียงพอ	3.39	0.905	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรนี้	3.37	0.979	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้กับบุคคลทุกระดับ ในองค์กร	3.43	0.955	ปานกลาง
รวม	3.40	0.846	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงข้อมูลปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจขององค์กร พบว่า โดยรวมพนักงานในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมในด้านความพึงพอใจขององค์กรปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจขององค์กรเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีความพึงพอใจขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยองค์กรมีสวัสดิการให้กับบุคคลทุกระดับในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมา คือ องค์กรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ และพนักงานมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ 3.37 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	S.D.	ระดับ
1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.87	0.759	มาก
2. ข้าพเจ้าพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดีมาก	3.46	0.917	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร	3.64	0.782	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์กรและค่านิยมของข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน	3.22	0.822	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.71	0.807	มาก
6. องค์กรนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่	3.50	0.939	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น	3.51	0.884	ปานกลาง
8. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรจริงๆ	3.15	1.048	ปานกลาง
9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย	3.34	0.952	ปานกลาง
รวม	3.49	0.636	ปานกลาง

จากตาราง 11 แสดงข้อมูลปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมพนักงานในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีผลรวมในด้านความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยในด้านความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก คือ ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ 3.71 ตามลำดับ รองลงมา คือ ข้าพเจ้าจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น องค์กรนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สามารถพูดกับเพื่อนว่าองค์กรที่ทำงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดีมาก องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย ข้าพเจ้ามีค่านิยมที่คล้ายคลึงกับองค์กร และข้าพเจ้ารู้สึกเป็นห่วงอนาคตขององค์กรจริงๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.51, 3.50, 3.46, 3.34, 3.22 และ 3.15 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้
สมมติฐานข้อที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของเพศชายและหญิงแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t - test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ Sig.(2 - tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งสามารถแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

ตาราง 12 การทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
ความผูกพันต่อ	ชาย	3.48	0.684	-0.217	0.828
องค์กร	หญิง	3.49	0.599		

จากตาราง 12 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent Sample t - test ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.828 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์การของทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์การของทุกกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One - Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least - Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 13 การทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

อายุ	ความผูกพันต่อองค์การ		F	Sig.(2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.		
ไม่เกิน 20 ปี	3.43	0.628	8.580	0.000
21- 30 ปี	3.39	0.614		
31 - 40 ปี	3.55	0.564		
41 ปีขึ้นไป	3.92	0.781		

จากตาราง 13 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One - Way ANOVA (Analysis Of Variance) พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least - Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ		ไม่เกิน 20 ปี	21- 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.43	3.39	3.55	3.92
ไม่เกิน 20 ปี	3.43		0.040 (0.733)	-0.124 (0.313)	-0.497 (0.001)
21 - 30 ปี	3.39			-0.164 (0.021)	-0.537 (0.000)
31 - 40 ปี	3.55				-0.373 (0.002)
41 ปีขึ้นไป	3.92				

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี กับอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 20 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.497

พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี กับอายุ 31 - 40 ปี จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.164

พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.537

พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.373

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรของทุกกลุ่มระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรของทุกกลุ่มระดับการศึกษาอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One - Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least - Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 15 การทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร		F	Sig.(2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.		
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	3.53	0.732	1.094	0.352
ปวส.หรือ อนุปริญญา	3.64	0.598		
ปริญญาตรี	3.48	0.601		
สูงกว่าปริญญาตรี	3.42	0.714		

จากตาราง 15 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One - Way ANOVA (Analysis Of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.352 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรของทุกกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรของทุกกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 กลุ่ม แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One - Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least - Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 16 การทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		F	Sig.(2-tailed)
	$\bar{X}$	S.D.		
ไม่เกิน 1 ปี	3.52	0.575	6.078	0.000
2 – 5 ปี	3.37	0.627		
6 – 9 ปี	3.53	0.656		
10 ปีขึ้นไป	3.76	0.656		

จากตาราง 16 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One - Way ANOVA (Analysis Of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least - Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 1 ปี	2- 5 ปี	6 – 9 ปี	10 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	3.52	3.37	3.53	3.76
ไม่เกิน 1 ปี	3.52	0.1442 (0.068)	-0.0115 (0.912)	-0.2450 (0.019)	
2 – 5 ปี	3.37		-0.1557 (0.095)	-0.3892 (0.000)	
6 – 9 ปี	3.53			-0.2335 (0.043)	
10 ปีขึ้นไป	3.76				

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี กับระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2450

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี กับระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3892

พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 9 ปี กับระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 9 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.2335

สมมติฐานข้อที่ 5 ประเภทธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความผูกพันต่อองค์กรของทุกกลุ่มประเภทธุรกิจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความผูกพันต่อองค์กรของทุกกลุ่มประเภทธุรกิจอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance : One - Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ ค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และสรุปได้ว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least - Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 18 การทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทธุรกิจ

ประเภทธุรกิจ	ความผูกพันต่อองค์กร		F	Sig.(2 - tailed)
	$\bar{X}$	S.D.		
การผลิต	3.39	0.619	3.255	0.001
อสังหาริมทรัพย์	3.49	0.506		
ธุรกิจค้าส่ง / ค้าปลีก	3.37	0.511		
ธุรกิจขนส่ง / คมนาคม	3.47	0.718		
ธนาคาร / สถาบันการเงิน	3.53	0.763		
การท่องเที่ยวและโรงแรม	3.48	0.641		
ประกันชีวิต / ประกันภัย	3.92	0.600		
สถาบันการศึกษา	3.58	0.598		
โรงพยาบาล	3.25	0.537		
อื่นๆ	3.44	0.670		

จากตาราง 18 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทธุรกิจ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (Analysis Of Variance) ในการทดสอบพบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ประเภทธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Least - Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามตารางดังต่อไปนี้

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างประเภทธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

พนักงานในกลุ่มการผลิตกับกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในกลุ่มการผลิตมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5311

พนักงานในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์กับกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในกลุ่มอสังหาริมทรัพย์มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4306

พนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าส่ง / ค้าปลีกกับกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าส่ง / ค้าปลีกมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.5512

พนักงานในกลุ่มธุรกิจขนส่ง / คมนาคมกับกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในกลุ่มธุรกิจขนส่ง / คมนาคมมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.450

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มธนาคาร / สถาบันการเงินกับกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย และกลุ่มโรงพยาบาลเป็นรายคู่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.041 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในกลุ่มธนาคาร / สถาบันการเงินมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย และมากกว่าพนักงานในกลุ่มโรงพยาบาล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3921 และ 0.2825 ตามลำดับ

พนักงานในกลุ่มการท่องเที่ยวและโรงแรมกับกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในกลุ่มการท่องเที่ยวและโรงแรมมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.4436

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัยกับกลุ่มสถาบันการศึกษา กลุ่มโรงพยาบาล และกลุ่มประเภทธุรกิจอื่นๆ (ธุรกิจบันเทิง ธุรกิจโฆษณา ธุรกิจคอมพิวเตอร์ ธุรกิจการสื่อสารโทรคมนาคม) เป็นรายคู่ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022, 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในกลุ่มประกันชีวิต / ประกันภัยมี

ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานในกลุ่มสถาบันการศึกษา กลุ่มโรงพยาบาล และกลุ่มประเภทธุรกิจอื่นๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3416, 0.6746 และ 0.4778 ตามลำดับ

พนักงานในกลุ่มสถาบันการศึกษากับกลุ่มโรงพยาบาล พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในกลุ่มสถาบันการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานในกลุ่มโรงพยาบาล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.3330

สมมติฐานข้อที่ 6 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การมีส่วนร่วมในการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุดที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01

ตาราง 20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.539	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000

ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.539 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 7 ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความมีอิสระในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุดที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
ความมีอิสระในการทำงาน	0.537	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ

0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.537 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความมีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 8 การปรุ้งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : การปรุ้งแต่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : การปรุ้งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุดที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01

ตาราง 22 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรุ้งแต่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
การปรุ้งแต่งงาน (Job enrichment)	0.451	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียว ในระดับปานกลาง

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรุ้งแต่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า การปรุ้งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.451 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปาน

กลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีการปรุงแต่งงาน (Job enrichment) เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 9 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุดที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01

ตาราง 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.597	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.597 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีโอกาsk้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 10 ทศนคติของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ทศนคติของเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ทศนคติของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุดที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติของเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน	0.430	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียว ในระดับปานกลาง

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทศนคติของเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ทศนคติของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.430 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีทศนคติของเพื่อนร่วมงานดีขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 11 ความคาดหวังต่อการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ
ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความคาดหวังต่อการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ

H_1 : ความคาดหวังต่อการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุดที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อการกับความผูกพันต่อการ

ตัวแปร	ความผูกพันต่อการ		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
ความคาดหวังต่อการ	0.653	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียว ในระดับปานกลาง

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อการกับความผูกพันต่อการ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.653 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานมีความคาดหวังต่อการเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อการก็จะเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 12 ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ความพึงพอใจขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือข้อมูล 2 ชุดที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Sig.(2-tailed) น้อยกว่า 0.01

ตาราง 26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
ความพึงพอใจขององค์กร	0.571	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียว ในระดับปานกลาง

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.571 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า ถ้าพนักงานสามารถพึงพอใจการได้เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มขึ้น

ตาราง 27 การสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig. (2-tailed)	
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	0.539	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง
ความมีอิสระในการทำงาน	0.537	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง
การปรุงแต่งงาน (Job enrichment)	0.451	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.597	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง
ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน	0.430	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง
ความคาดหวังต่อองค์กร	0.653	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง
ความพึงพอใจขององค์กร	0.571	0.000	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวในระดับปานกลาง

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยนี้แบ่งปัจจัยลักษณะงานออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีอิสระในการทำงาน การปรุงแต่งงาน (Job enrichment) และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ทักษะของเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังต่อองค์กร และความพึงพอใจขององค์กร

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 6 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

H_1 : การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานข้อที่ 7 ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ความมีอิสระในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

H_1 : ความมีอิสระในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานข้อที่ 8 การปรุงแต่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : การปรุงแต่งงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

H_1 : การปรุงแต่งงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานข้อที่ 9 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

H_1 : โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานข้อที่ 10 ทศนคติของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

H_1 : ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานข้อที่ 11 ความคาดหวังต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ความคาดหวังต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

H_1 : ความคาดหวังต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

สมมติฐานข้อที่ 12 ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ความพึงพอใจขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

H_1 : ความพึงพอใจขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในรูปเส้นตรง

ตาราง 28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรความถดถอยเชิงซ้อน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย		t	P
	Unstandardized (β)	Standardized Beta		
ค่าคงที่ (Constant) (β_0)	0.594		3.913	0.000
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (β_1)	0.108	0.115	2.387	0.017
ความมีอิสระในการทำงาน (β_2)	0.151	0.161	3.526	0.000
การปรุงแต่งงาน (Job enrichment) (β_3)	0.036	0.042	0.954	0.341
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (β_4)	0.064	0.090	1.783	0.075
ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน (β_5)	0.070	0.078	1.968	0.050
ความคาดหวังต่อองค์กร (β_6)	0.217	0.254	4.965	0.000
ความพึงพอใจขององค์กร (β_7)	0.188	0.251	5.680	0.000
Adjusted R Square	0.556			
Std. Error of the Estimate	0.424			
F	72.271			
Sig.	0.000			

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression Analysis ดังแสดงในตาราง 28 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.594 + 0.108\beta_1 + 0.151\beta_2 + 0.070\beta_5 + 0.217\beta_6 + 0.188\beta_7$$

เมื่อ

$\hat{Y}$	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
β_0	แทน	ค่าคงที่ (Constant)
β_1	แทน	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
β_2	แทน	ความมีอิสระในการทำงาน
β_3	แทน	การปรับปรุงงาน (Job enrichment)
β_4	แทน	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
β_5	แทน	ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน
β_6	แทน	ความคาดหวังต่อองค์กร
β_7	แทน	ความพึงพอใจขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคาดหวังต่อองค์กร (β_6) ความพึงพอใจขององค์กร (β_7) ความมีอิสระในการทำงาน (β_2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (β_1) และทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน (β_5) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันในระดับน้อย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย Standardized Beta เท่ากับ 0.254, 0.251, 0.161, 0.115, 0.078 ตามลำดับ แสดงว่า ความคาดหวังต่อองค์กร (β_6) มีความสำคัญในการอธิบายความแปรผันของความผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเท่ากับ 0.254 รองลงมา คือ ความพึงพอใจขององค์กร (β_7) ความมีอิสระในการทำงาน (β_2) การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (β_1) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (β_4) ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน (β_5) และการปรับปรุงงาน (Job enrichment)

จากค่า Unstandardized Beta เท่ากับ 0.217, 0.188, 0.151, 0.108 และ 0.070 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความคาดหวังต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.217 หน่วย เมื่อความพึงพอใจขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.188 หน่วย เมื่อความมีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.151 หน่วย เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.108 หน่วย และเมื่อทัศนคติของเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.070 หน่วย

จากค่า Adjusted R Square พบว่า ตัวแปรในสมการดังกล่าวสามารถรวมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร 0.566 หรือเท่ากับ 56.6% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 29 การสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1	เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t - test
2	อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One - Way ANOVA
3	ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One - Way ANOVA
4	ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One - Way ANOVA
5	ประเภทธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One - Way ANOVA
6	การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
		สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
7	ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
		สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
8	การปรุงแต่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
9	โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
		ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
10	ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
		สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
11	ความคาดหวังต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
		สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression
12	ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson's Correlation
		สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple Regression

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสามารถนำผลการวิเคราะห์มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรุงเทพมหานครให้เพิ่มขึ้น
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ด้วยการส่งเสริมปัจจัยที่ทำให้เกิดระดับความผูกพันที่ดี และในขณะเดียวกันต้องทำการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในระดับต่ำของพนักงานด้วยเช่นกัน เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานภายในองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
5. ประเภทธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
6. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
7. ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
8. การปรุงแต่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
9. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

10. ทักษะคิดของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
11. ความคาดหวังต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
12. ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครที่ไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 74) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5%

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ 385 คน และได้มีการสำรองตัวอย่างเพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนไว้ 15 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed response question) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และประเภทธุรกิจ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน และประสิทธิภาพที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยในด้านลักษณะงานแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความมีอิสระในการทำงาน การปรับปรุงงาน (Job enrichment) และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ในส่วนของด้านประสิทธิภาพที่ได้รับจากการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ทักษะคิดของเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังต่อองค์กร และความพึงพอใจขององค์กร เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ Rating scales โดยมีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ

แบบสอบถามฉบับนี้ได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำมาทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 40 ชุด เพื่อทดสอบความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7732
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7118
การปรุงแต่งงาน (Job enrichment)	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8646
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8181
ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.7932
ความคาดหวังต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.5302
ความพึงพอใจขององค์กร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8611
ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.8718

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเน้นการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่มีความสะดวกและเต็มใจที่จะตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจะเก็บระหว่างเดือน พฤศจิกายน - เดือนธันวาคม 2548 โดยวิธีไปเดินแจกตามเขตที่กำหนดและรอรับคืน นอกจากนี้ยังนำไปทิ้งไว้ตามสถานที่ทำงานแล้วไปเก็บในวันหลัง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical package for social science) for Windows Version 11.5 เป็นเครื่องมือประมวลผล
3. คำนวณค่าทางสถิติพื้นฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้
 - 2.1. สถิติ Independent Sample t - test ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2. สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้วิธีการ Least Significant Difference (LSD) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และประเภทธุรกิจ
 - 2.3. สถิติทดสอบสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Equation) สมการถดถอยเชิงซ้อนในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ใช้อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยด้านลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

พนักงานโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 และเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

1.2 อายุ

พนักงานโดยส่วนใหญ่มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 และอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ตามลำดับ

1.3 ระดับการศึกษา

พนักงานโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ปวส. หรือ อนุปริญญา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

พนักงานโดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ 2 – 5 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรไม่เกิน 1 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 6 – 9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ

1.5 ประเภทธุรกิจ

พนักงานโดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกลุ่มประเภทธุรกิจ คือ ธุรกิจค้าส่ง/ค้าปลีก จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 รองลงมาคือ การผลิต จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ธนาคาร/สถาบันการเงิน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ประกันชีวิต/ประกันภัย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 การท่องเที่ยวและโรงแรม จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 โรงพยาบาล จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 อสังหาริมทรัพย์ และอื่นๆ ได้แก่ ธุรกิจบันเทิง ธุรกิจโฆษณา ธุรกิจคอมพิวเตอร์ ธุรกิจการสื่อสารโทรคมนาคม จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ธุรกิจขนส่ง/คมนาคม จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และสถาบันการศึกษา จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านเป็นรายข้อ สามารถสรุปได้ว่า

2.1.1 ระดับปัจจัยลักษณะงานในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยด้านพนักงานเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมา คือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน หัวหน้าได้ขอความคิดเห็นจากพนักงานเกี่ยวกับงาน และพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญในหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.51 และ 3.24 ตามลำดับ

2.1.2 ระดับปัจจัยลักษณะงานในด้านความมีอิสระในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็น

ว่างานของตนมีความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของตน และมีอำนาจในงานอย่างเพียงพอในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สำเร็จตามดุลยพินิจของตน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และ 3.67 ตามลำดับ รองลงมา คือ พนักงานมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายในหน้าที่ของตน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องขอรับความเห็นจากหัวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และ 3.46 ตามลำดับ

2.1.3 ระดับปัจจัยลักษณะงานในด้านการปรุงแต่งงาน (Job enrichment) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีการปรุงแต่งงาน (Job enrichment) อยู่ในระดับมาก คือ งานที่อยู่ในความรับผิดชอบต้องใช้ทักษะ งานที่ทำจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญในหลายๆ ด้านประกอบกัน และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 , 3.84 และ 3.78 ตามลำดับ รองลงมา คือ งานที่อยู่ในความรับผิดชอบต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และ 3.26 ตามลำดับ

2.1.4 ระดับปัจจัยลักษณะงานในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยพนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยการไปศึกษาดูงาน และฝึกอบรมจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นได้ และงานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และ 3.08 ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านเป็นรายข้อ สามารถสรุปได้ว่า

2.2.1 ระดับปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านทัศนคติของเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีทัศนคติของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพนักงานได้รับความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงานด้วยการยอมรับฟังความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมา คือ พนักงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอๆ เมื่อต้องการความช่วยเหลือ และเพื่อนร่วมงานปรึกษาขอความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และ 3.67 ตามลำดับ

2.2.2 ระดับปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านความคาดหวังต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีความคาดหวังต่อการอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยในองค์การมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมา คือ การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์การเป็นไปตามความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน องค์การมีการประเมินผลการทำงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ตรงกับความต้องการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37, 3.36 และ 3.32 ตามลำดับ

2.2.3 ระดับปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีความพึงพอใจขององค์การอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยองค์การมีสวัสดิการให้กับบุคคลทุกระดับในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมา คือ องค์การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอ และพนักงานมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานกับองค์การนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ 3.37 ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกรุงเทพมหานครสามารถสรุปได้ว่า

2.3.1 ระดับปัจจัยในด้านความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่างานของตนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก คือ ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ และข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และ 3.71 ตามลำดับ รองลงมา คือ ข้าพเจ้าจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์การ ข้าพเจ้ารู้สึกดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์การนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์การอื่นตั้งแต่เริ่มต้น องค์การนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ สามารถพูดกับเพื่อนว่าองค์การที่ทำงานอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีมาก องค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย ข้าพเจ้ามีค่านิยมที่คล้ายคลึงกับองค์การ และข้าพเจ้ารู้สึกเป็นห่วงอนาคตขององค์การจริงๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64, 3.51, 3.50, 3.46, 3.34, 3.22 และ 3.15 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติ Independent Sample t - test พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One - Way ANOVA (Analysis Of Variance) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One - Way ANOVA (Analysis Of Variance) พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One - Way ANOVA (Analysis Of Variance) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 5 ประเภทธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว One - Way ANOVA (Analysis Of Variance) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ประเภทธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 6 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 7 ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 8 การปรุ้งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปรุ้งแต่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า การปรุ้งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 9 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 10 ทักษะของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ทักษะของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 11 ความคาดหวังต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่

ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 12 ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 6 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.108 แปลว่า เมื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.108 หน่วย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 7 ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.151 แปลว่า เมื่อความมีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.151 หน่วย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 8 การปรุ้งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า การปรุ้งแต่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 9 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 10 ทักษะของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ทักษะของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.070 แปลว่า ทักษะของเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.070 หน่วย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 11 ความคาดหวังต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ความคาดหวังต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.217 แปลว่า เมื่อความคาดหวังต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.217 หน่วย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 12 ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.188 แปลว่า เมื่อความพึงพอใจขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.188 หน่วย อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระบบการบริหารของบริษัทเอกชน ณ ปัจจุบันไม่มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศชายหรือเพศหญิง โดยเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็ได้รับสิทธิเสรีภาพที่เท่าเทียมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การแม้จะมีเพศที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัฒน์ จลภิญโญ (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปุ๋ยแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันภายในองค์การไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ แองเจิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry. 1981 : 1 - 14) เช่นเดียวกับ เฮบิเนียค และอัลโต (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 555 - 572) พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย

2. อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากมักจะคิดว่าตนเองมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานน้อยลง ส่งผลให้อัตราการลาออกหรือย้ายงานไปทำงานที่อื่นก็น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ประกอบกับทำงานอยู่กับองค์การมานานก็จะทำให้เขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และทำให้มีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter. 1983 : 433 - 434) ที่กล่าวไว้ว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของกรกฎ พลพานิช (2540) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 41 ปี แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของสุมนา ศิริบวรเกียรติ (2541) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3. ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แต่ก็มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่

เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวัณ ฌลภิญโญ (2547) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ แองเจิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry. 1981 : 1 - 14) ที่กล่าวว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยจะมีข้อจำกัดในการทำงาน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ แมทธิว และซาแจค (Mathieu & Zajac. 1990) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาน้อยมีทางเลือกในการทำงาน และโอกาสน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง ทำให้มีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังมากกว่าสิ่งที่องค์กรสามารถจัดหาให้ได้ ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานจากองค์กรไปยังองค์กรอื่น เพื่อที่จะก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานมากขึ้นก็จะเกิดการเรียนรู้และซึมซับค่านิยม วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ขององค์กร และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Side-bat ของ Backer & Carper. ที่กล่าวว่า บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bat) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของโสภาทรรักษ์มากอุดม (2533) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

5. ประเภทธุรกิจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานในกลุ่มประเภทธุรกิจต่างๆ มีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องมาจากความมั่นคงขององค์กร และการมีสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พบว่า กลุ่มธุรกิจประกันชีวิตและประกันภัยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มธุรกิจอื่นๆ เป็นเพราะว่าพนักงานมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร โดยการทำงานอย่างความเต็มใจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

6. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า หากองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำ

ให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮบิเน็ค และอัลโต (สุภาณี กลิ่นหอม. 2546 : 75 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto. 1983 : 443) พบว่า หากมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับแนวคิดของ บุชานัน II. (ศิริพงษ์ เจริญสุข. 2545 : 12 ; อ้างอิงจาก Buchanan II. 1974 : 533) กล่าวว่า การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรของสมาชิกตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร

7. ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า หากองค์กรให้อิสระในการทำงานกับพนักงานอย่างเต็มที่ โดยการกำหนดเป้าหมายในหน้าที่ และวิธีการทำงาน รวมไปถึงการมีอำนาจอย่างเพียงพอในการที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทีโดยไม่ต้องขอความเห็นจากหัวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter. 1983 : 433 - 434) ที่กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สเตียร์ (Steers. 1977) ศึกษาเจ้าหน้าที่ภายในโรงพยาบาล พบว่า ความมีอิสระในการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูง งานวิจัยของ แมทธิว และซาแจค (Mathieu & Zajac. 1990) ได้ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยในด้านลักษณะงานในด้านความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของอรัญญา สุวรรณวิก (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม พบว่า พนักงานที่ทำงานโดยมีความเป็นอิสระในงานสูง ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

8. การปรุ้งแต่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญในหลายๆด้านประกอบกัน ทำให้เกิดความซ้ำซากจำเจส่งผลให้พนักงานไม่กระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977) กล่าวว่า การปรุ้งแต่งงาน (Job enrichment) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับแนวคิดของ แมทธิว และซาแจค (Mathieu & Zajac. 1990) อัลเลน และเมเยอร์ (Meyer & Allen. 1997) กล่าวว่า การปรุ้งแต่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) โดยระบุว่า ความผูกพันเกิดจากความสมบูรณ์ขององค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

9. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยการไปศึกษาดูงาน และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงงานที่

พนักงานทำอยู่ไม่เปิดโอกาสให้ได้รับการปรับเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter. 1983 : 433 - 434) ที่กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในงานและประสบความสำเร็จในงานจะเสริมให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นตามที่บุคคลคาดหวังไว้ ผลงานวิจัยของ พอดสาคอฟ และคณะ (Podsakoff and others. 1990) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานมีระดับความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้น และโอกาสในการที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่นเดียวกับ เฮบินีเยค, อลัตโต และอลอนโซ (อรันตร สรณานธนาวุธ. 2545 : 95 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak, Alutto and Alonso. 1973) พบว่า ความไม่พอใจนโยบายการให้รางวัลตอบแทนขององค์การ หรือระดับความก้าวหน้าในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การให้ลดลงได้ เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของวารี ตรียุทรวพัฒนา (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน พบว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

10. ทักษะคติของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า หากเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน โดยได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และได้รับความเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ David C. Maclelland & J.W. Atkinson. ที่กล่าวว่า ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation - nAff) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ฉันมิตรกับคนอื่น ๆ เช่นเดียวกับแนวคิดของ เชลดอน (Sheldon. 1971) ที่กล่าวว่า ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่จะมีขึ้น ถ้ามีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดขึ้น

11. ความคาดหวังต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า งานที่พนักงานทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัด มีเครื่องมืออุปกรณ์ครบครันในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers. 1977) พบว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมชัย แก้วละเอียด (2531) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

12. ความพึงพอใจขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการสามารถให้ความพึงพอใจได้โดยการจัดสวัสดิการให้บุคคลทุกระดับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการที่จะทำงานกับองค์การนี้ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter. 1983 : 433 - 434) ที่กล่าวได้ว่า ความพึงพอใจของ

ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยหนึ่งในด้านประสิทธิภาพในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ ดันแฮม, กรูบ์ และแคสทีนาดา (Dunham, Grube and Castenada. 1994) ชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เนื่องมาจากการรับรู้เกี่ยวกับองค์การในด้านการพึงพอใจขององค์การ คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การในการมองเห็นผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การ และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของสุวัฒน์ จลภิญโญ (2547) พบว่า ความพึงพอใจขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์การ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร ผู้จัดทำการวิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ทางการปฏิบัติและการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความมีอิสระในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรเอาใจใส่ ส่งเสริม และสนับสนุนทางด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความมีอิสระในการทำงาน เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน แสดงความคิดเห็น แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยการให้ความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน และมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2. ทักษะคติของเพื่อนร่วมงาน ความคาดหวังต่อองค์การ และความพึงพอใจขององค์การเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรเอาใจใส่ เช่น การสอบถามถึงสุขภาพ หรือสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานทุกระดับอย่างเหมาะสม เพื่อนร่วมงานคอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้ไม่รู้สึกเครียดหรือกดดันในการทำงาน และยังส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถามว่าคำตอบที่ตอบลงไปแบบสอบถาม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการทำงาน เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นความจริงมากที่สุด
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เช่น โครงสร้างขององค์การ เพื่อช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะทำให้พนักงานพนักงานมีผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

3. ควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนมากขึ้น เพื่อที่จะได้กลุ่มเป้าหมายที่ไม่มีการกระจายมากเกินไป ผลการค้นคว้าจะได้เกิดค่าความคาดเคลื่อนน้อยลง

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการศึกษาไม่สมบูรณ์มากนัก เป็นเพราะว่าพนักงานอาจตอบเพื่อให้ดูดี ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการวิจัย ผู้วิจัยควรจะใช้เทคนิคในด้านอื่นประกอบด้วย เช่น การสังเกต เป็นต้น ก็จะทำให้ผลการศึกษามีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรประภา สุตสาคร. (2545). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทหารบก.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิรากุล วะพันธุ์. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : บริษัทโอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์ตันนะ. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม : สุวีริยาสาส์น.
- ปราณี วิจิตรจิตเลิศ. (2545). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ซีเมนต์ จำกัด.** สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). **พื้นฐานการวิจัย.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- วารี ตรียุทธพัฒนา. (2547). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
กิจการไอศกรีม เขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิไล ทองทวี. (2544). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่
สถาบันพระบรมราชชนก**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศักดิ์) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร ทรัพย์พัฒนา. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟู
จิ ไฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ. (2545). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชน
แห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพงษ์ เจริญสุข. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสาย
วิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่**.
สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์.
- ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมดุสิตธานี**.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมชัย แก้วละเอียด. (2531). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกองสารวัตร
นักเรียน กรมพลศึกษา**. สารนิพนธ์. ร.ม. (บริหารรัฐกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุนา ศิริบรรเกียรติ. (2541). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่
การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร**.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สังคมวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณิน คณานุกัณ. (2536). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วน
บุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะประสพการณ์จากการทำงาน
ของผู้บริหารในองค์การเอกชน**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สุพิณดา คิวานนท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ ฉลภิณโณ. (2547). *ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันภายในองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท ปูนซีเมนต์แห่งชาติ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ ร.ม. (บริหารรัฐกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรันตร สรณานธนาวุธ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์การไม่หวังผลกำไรของพนักงาน : กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรัญญา สุวรรณวิ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยุคอม*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- Angle, H. and Perry, J. (1981). *An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness*. Administrative Science Quarterly. 26 : 1-14.
- Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment : The socialization of managers in work organizations*. Administrative Science Quarterly. 19 : 533 - 546.
- Dornstein, M. and Y. Matalow. (1989, June). *A comprehensive analysis of the predictors of organizational commitment : A study of voluntary army personal in Israel*. Journal of Vocational Behavior. 2 : 192 - 203.
- Dunham, R.B., J.A. Grube, and M.B. Castenada (1994). *Organizational Commitment : The Utility of an Integrative Definition*. Journal of Applied Psychology. 79 : 370 - 380.
- Hrebiniak, L., and Alutto J. (1972). *Personal and role-related factors in the development of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly. 17 : 555-572.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment*. Psychological Bulletin. 108 : 171 - 194.

- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). ***Commitment in the workplace: Theory, research and application***. CA: Sage.
- Miner, J.B. (1992). ***Industrial – Organization Psychology***. New York. : The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R., Porter, L., and Steers, R. (1979). ***The measurement of organizational commitment***. Journal of Vocational Behavior. 14 : 224 - 247.
- Mowday, R. Steers, R.M. and Porter, L.W. (1982). ***Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and turnover***. New York. : Academy Prees.
- Podsakoff, P.M.; Mac Kenzie, S.B.; Moorman, R.H. and Fetter, R. (1990). ***Transformational leaders behaviors and their effect on followers' trust in leader,satisfaction and organisational citizenship behaviors***. Leadership Quarterly. 1 : 107 - 142.
- Sheldon, M.E. (1971, June). ***Investment and involvement Mechanisms Producing Commitment to the Organization***. Administrative Science Quarterly. 16 : 143.
- Steers, R.M. (1977, March). ***Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment***. Administrative Science Quarterly. 22 : 46 - 49.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). ***Motivation and Work Behavior***. New York. : Mcraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน
ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโท
ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงจนครบถ้วน
ซึ่งข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่ถูกเปิดเผย แต่จะนำมาใช้ในการประมวลผลใน
ภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลจากท่านจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิจัย หากขาดข้อมูลในส่วนนี้การวิจัย
ในครั้งนี้อาจจะสำเร็จลุล่วงได้

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานในกรุงเทพมหานคร”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในวงเล็บ () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 20 ปี

() 21 - 30 ปี

() 31 - 40 ปี

() 41 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

() ปวส. หรือ อนุปริญญา

()ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

() ไม่เกิน 1 ปี

() 2 – 5 ปี

() 6 – 9 ปี

() 10 ปีขึ้นไป

5. ประเภทธุรกิจ

() การผลิต

() อสังหาริมทรัพย์

() ธุรกิจค้าส่ง / ค้าปลีก

() ธุรกิจขนส่ง / คมนาคม

() ธนาคาร / สถาบันการเงิน

() การท่องเที่ยวและโรงแรม

() ประกันชีวิต / ประกันภัย

() สถาบันการศึกษา

() โรงพยาบาล

() อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับลักษณะงาน และประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้มากที่สุดน้อยเพียงใด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว

ข้อความ	ระดับ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
1. องค์การเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน					
2. หัวหน้าของท่านขอความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับงาน					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญในหน่วยงานของท่าน					
4. ท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมทำให้งานในองค์การประสบความสำเร็จ					
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายในหน้าที่ของท่าน					
2. ท่านมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานในหน้าที่ของท่าน					
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องขอรับความเห็นจากหัวหน้า					
4. ท่านมีอำนาจในงานของท่านอย่างเพียงพอในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้สำเร็จตามดุลยพินิจของตนเอง					
การปรับปรุงงาน (Job enrichment)					
1. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ทักษะ					
2. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์					
3. งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
4. งานที่ท่านทำจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน					
5. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ					

ข้อความ	ระดับ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
1. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยการไปศึกษาดูงาน และฝึกอบรมจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
2. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นได้					
3. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ๆ เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ					
2. ท่านได้รับความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงานด้วยการยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
3. เพื่อนร่วมงานปรึกษาขอความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับงาน					
ความคาดหวังต่อองค์กร					
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ตรงกับความต้องการของท่าน					
2. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการทำงานตามหลักเกณฑ์ที่ท่านกำหนดไว้					
3. การเลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรเป็นไปตามความรู้ความสามารถของผู้ทำงาน					
4. องค์กรมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
ความพึงพอใจขององค์กร					
1. องค์กรของท่านจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอ					
2. ท่านมีความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรนี้					
3. องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้กับบุคคลทุกระดับในองค์กร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

คำชี้แจง ท่านมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร โดยพิจารณาจากด้านทัศนคติ โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓)
ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำงาน และใช้ความพยายามให้มากกว่าปกติ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
2. ข้าพเจ้าพูดกับเพื่อนของข้าพเจ้าว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่ดีมาก					
3. ข้าพเจ้าจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร					
4. ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมขององค์กรและค่านิยมของข้าพเจ้ามีความคล้ายคลึงกัน					
5. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
6. องค์กรนี้ทำให้ข้าพเจ้าได้แสดงศักยภาพของข้าพเจ้าอย่างเต็มที่					
7. ข้าพเจ้าดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะเลือกองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น					
8. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าเป็นห่วงอนาคตขององค์กรจริง ๆ					
9. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ที่ข้าพเจ้าจะทำงานด้วย					

****ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้****

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ รัฐ สาเรือง	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปิยดา สมบัติวัฒนา	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability Analysis - Scale (Alpha)

1. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

	Mean	Std Dev	Cases
1. ส่วนรวม1	3,5500	,8149	40,0
2. ส่วนรวม2	3,5500	,7143	40,0
3. ส่วนรวม3	3,1500	,8930	40,0
4. ส่วนรวม4	3,6750	,8286	40,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	13,9250	6,3276	2,5155	4

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0 N of Items = 4

Alpha = ,7732

2. ความมีอิสระในการทำงาน

	Mean	Std Dev	Cases
1. อิสระ1	3,6000	,8102	40,0
2. อิสระ2	3,7000	,7579	40,0
3. อิสระ3	3,3250	,8286	40,0
4. อิสระ4	3,6500	,7696	40,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	14,2750	5,3840	2,3203	4

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0 N of Items = 4

Alpha = ,7118

3. การปรับปรุงแต่งงาน (Job enrichment)

	Mean	Std Dev	Cases
1. ENRICH1	4,1250	,6480	40,0
2. ENRICH2	3,7500	,7425	40,0
3. ENRICH3	3,9250	,7642	40,0
4. ENRICH4	4,0000	,6794	40,0
5. ENRICH5	3,5000	,8771	40,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	19,3000	9,0359	3,0060	5

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0 N of Items = 5

Alpha = ,8646

4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

		Mean	Std Dev	Cases
1.	โอกาส1	3,1750	,9026	40,0
2.	โอกาส2	3,0750	,8286	40,0
3.	โอกาส3	3,1000	,8102	40,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	9,3500	4,7462	2,1786	3

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 3

Alpha = ,8181

5. ทักษะดีของเพื่อนร่วมงาน

		Mean	Std Dev	Cases
1.	ทักษะ1	3,8250	,7808	40,0
2.	ทักษะ2	3,7750	,7334	40,0
3.	ทักษะ3	3,6500	,6998	40,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11,2500	3,4744	1,8640	3

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 3

Alpha = ,7932

6. ความคาดหวังต่อองค์กร

		Mean	Std Dev	Cases
1.	คาดหวัง1	3,5750	,8130	40,0
2.	คาดหวัง2	3,4000	,7089	40,0
3.	คาดหวัง3	3,5250	,6789	40,0
4.	คาดหวัง4	3,5250	,7841	40,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	14,0250	3,7173	1,9280	4

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 4

Alpha = ,5302

7. ความพึงพอใจขององค์กร

		Mean	Std Dev	Cases
1.	พึงพา1	3,2750	,7157	40,0
2.	พึงพา2	3,5250	,8161	40,0
3.	พึงพา3	3,5250	,7157	40,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	10,3250	3,9686	1,9921	3

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 3

Alpha = ,8611

8. ความผูกพันต่อองค์กร

		Mean	Std Dev	Cases
1.	ผูกพัน1	3,8500	,6222	40,0
2.	ผูกพัน2	3,3500	,7355	40,0
3.	ผูกพัน3	3,4500	,7494	40,0
4.	ผูกพัน4	3,1500	,6998	40,0
5.	ผูกพัน5	3,7750	,7334	40,0
6.	ผูกพัน6	3,5250	,6789	40,0
7.	ผูกพัน7	3,5500	,8458	40,0
8.	ผูกพัน8	3,2250	,6975	40,0
9.	ผูกพัน9	3,4000	,8102	40,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	31,2750	21,4865	4,6354	9

Reliability Coefficients

N of Cases = 40,0

N of Items = 9

Alpha = ,8718

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวพรพิมล วสุวัตรศรีสกุล
วันเดือนปีเกิด	1 กันยายน 2523
สถานที่เกิด	อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	14 หมู่ที่ 6 ถนนสุขุมวิท ตำบลทุ่งควายกิน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	มัธยมศึกษา โรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร”
พ.ศ. 2544	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ