

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวมยุรี กมลมาตยากุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

๑๕ ก.ย. ๒๕๔๗

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวมยุรี กมลมาตยากุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม ๒๕๔๗

๒๕๐๗๙๐ ร.๓

มยุรี กมลมาตยากุล. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ลำสัน เลิศกุลประหยัด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ศึกษา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์การเปรียบเทียบพหุคูณเพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิจัยมีดังนี้ พบว่า

1. พนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความผูกพันต่อเนื้อ อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มี อายุ สถานภาพสมรส และระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อเนื้อ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อเนื้อ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อเนื้อ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT : A CASE STUDY OF ACER
COMPUTER COMPANY LIMITED**

**AN ABSTRACT
BY
MISS MAYUREE KAMONMATTAYAKUL**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakarinwirot University
May 2004**

Mayuree Kamonmattayakul. (2004). *Factors Affecting Organizational Commitment : A Case Study of Acer Computer Company Limited*. Master Project. MBA. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Lamson Lertkulprayad

The purpose of this research was to study the organizational commitment of Acer Computer employee in 3 aspects : affective commitment, continuance commitment and normative commitment in compared those organizational commitment by genders, age, education level, marital status, length of service and performance level.

The sample of this research were 170 Acer Computer employees. A tools was used for collecting data was a questionnaire. The statistics were used for analyzing data, which were percentage, mean, standard deviation, t-test, One – Way Analysis of Variance and Scheffe' .

The research revealed that :

1. The organization commitment of Acer Computer employees in overall and each aspect were at the high level except for the continuance commitment aspect was at moderate level.

2. There was no statistical significant difference in overall aspect and each aspect of organization commitment of Acer Computer employees with different age marital status and performance level.

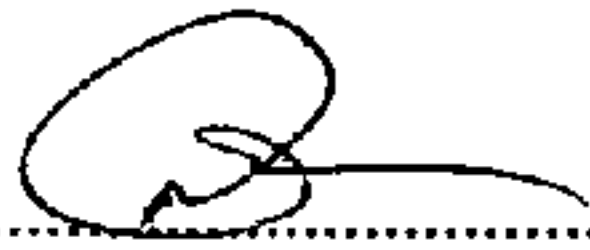
3. There was statistical significant difference in overall aspect and each aspect at level 0.05 with different genders except the continuance commitment.

4. There was statistical significant difference in overall aspect and each aspect at level 0.05 with different length of service except the continuance commitment.

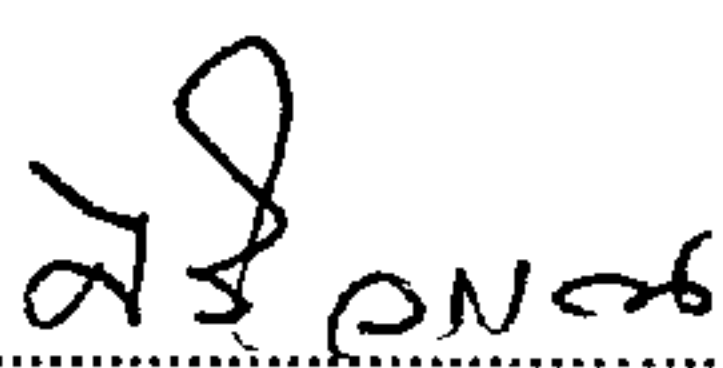
5. There was statistical significant difference in overall aspect and each aspect at level 0.05 with different length of service except the affective commitment and normative commitment.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์นี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

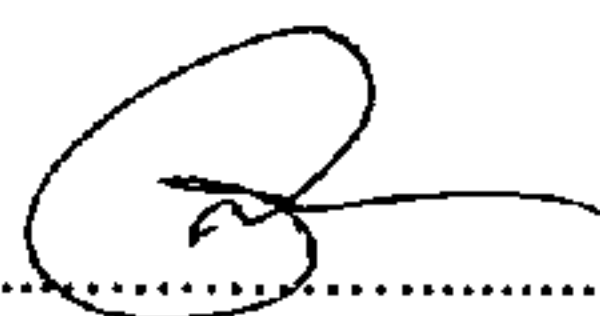
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์


.....
(อาจารย์ ลำสัน เลิศกุลประหยัด)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร


.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ


..... ประธาน
(อาจารย์ ลำสัน เลิศกุลประหยัด)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ สิทธิฐาน ชูทรัพย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


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

วันที่ ๒๖ เดือน พฤษภาคม..... พ.ศ. ๒๕๔๗

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดีนั้น เพราะได้รับความกรุณาและอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน คือ อาจารย์ล้ำสัน เลิศกุลประหยัด ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพรีร์ ลี้มไทย รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ อาจารย์ สิทธิฐานกร ชูทรัพย์ อาจารย์ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ และอาจารย์ผจงศักดิ์ หมดสง ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พนักงานบริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการกรอกแบบสอบถามและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้ จะได้เป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และเกี่ยวข้อง

มยุรี กมลมาตยากุล

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
	ความสำคัญของการวิจัย	2
	ขอบเขตการวิจัย	2
	นิยามศัพท์เฉพาะ	3
	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	4
	สมมติฐานในการวิจัย	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	6
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	10
	ประวัติ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	17
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
3	วิธีดำเนินการวิจัย	25
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	25
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	27
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
	การเสนอผลการวิเคราะห์	31
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	45
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	45
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	47
	อภิปรายผล	48
	ข้อเสนอแนะ	50
	บรรณานุกรม	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
ภาคผนวก	56
ประวัติย่อผู้วิจัย	65

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร	32
3 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	33
4 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นรายข้อ.....	33
5 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความผูกพันต่อเนื้อ เป็นรายข้อ	34
6 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม เป็นรายข้อ	34
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ	35
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ	36
9 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน.....	37
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา	38
11 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	38
12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม เป็นรายคู่ด้วยวิธี (Scheffe') โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	39
13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส	40
14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	41
15 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน	41

บัญชีตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง

- 16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม เป็นรายคู่ด้วยวิธี (Scheffe') โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน 42
- 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน..... 43
- 18 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน 43

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เป็นบริษัท ผู้ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์ไอที โดยเข้าดำเนินการในประเทศไทยในปี 2527 ในระยะแรก บริษัทฯ ได้ใช้รูปแบบของการเข้าสู่ตลาดโดยการเลือกผู้แทนจำหน่ายเพียงผู้เดียวในประเทศไทย ให้ดำเนินการจัดจำหน่าย ตราสินค้า “เอเซอร์”

ในปี 2536 บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด(สำนักงานใหญ่) ได้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ โดยการเข้าดำเนินการเอง และมีผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการคัดสรรจากสำนักงานใหญ่เป็นผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ระดับองค์กรนี้ ทำให้ บริษัทฯ ต้องเข้าบริหารและกำหนดนโยบายในระดับต่างๆ ด้วยตนเอง โดยเฉพาะนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาหรือคัดสรรพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญและเร่งด่วนที่สุด เนื่องจากการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์นี้ นับได้ว่า บริษัทฯ จะต้องจัดหาพนักงานใหม่เกือบทั้งหมด

นอกจากนี้ จากศักยภาพในการเป็นฐานการผลิต (ประกอบ) ของประเทศไทย ผนวกกับความต้องการลดต้นทุนสินค้าคงคลัง และเพิ่มความยืดหยุ่นของคุณสมบัติของสินค้าให้ตรงกับความต้องการของตลาด บริษัทฯ จึงตัดสินใจตั้งโรงงานประกอบคอมพิวเตอร์ ชั้นสุดท้ายขึ้น ในปี 2538 การขยายตัวอย่างรวดเร็วของบริษัทฯ ส่งผลต่อการวางแผนอัตรากำลังคนของแผนกทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก

ณ ปัจจุบัน บริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมากกว่า 10 ปี บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงผลกระทบที่มากจากการลาออกของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็น ต้นทุนที่เกิดจากการรับพนักงานใหม่ การฝึกอบรม และการลดลงของผลผลิตทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ทำให้องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากร ประกอบกับ ภาวะตลาดแรงงานที่มีการจูงใจด้านค่าตอบแทน ทำให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น โดยสาเหตุประการหนึ่งของผลกระทบเชิงลบดังกล่าว คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร กล่าวคือ หากบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ หรือบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร และพัฒนากลายเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กรในขณะเดียวกัน หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะส่งผลในทางลบ เช่น การมีผลการปฏิบัติงานไม่ดี การขาดงาน และการลาออกในที่สุด

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรคนหนึ่งในองค์กร จึงมีความสนใจศึกษาถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใน 3 ด้านคือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม โดยข้อมูลจากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการวางแผนนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายขององค์กร และทำให้ฝ่ายบริหารมองเห็นถึงการเลือกลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนในสิ่งที่บุคลากรต้องการอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน ต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และ ระดับการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อ บริษัท ฯ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษา เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กร" ในหน่วยงานอื่นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ทุกคน จำนวนทั้งสิ้น 262 คน (ข้อมูล ณ. วันที่ 1 ธันวาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 170 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคำนวณตามสูตรกรณีทราบค่าประชากร ของ Yamane (Yamane. 1970 : 580-581) และการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling โดยใช้ระดับการปฏิบัติงานเป็นชั้น (Strata) และพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เป็น หน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) หลังจากนั้น ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Convenience Random Sampling Convenience

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.2.1 18-25 ปี

1.2.2 26-35 ปี

1.2.3 36-45 ปี

1.2.4 46-55 ปี

- 1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.3.2 ปริญญาตรี
 - 1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.4 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ
 - 1.4.1 โสด
 - 1.4.2 สมรส
 - 1.4.3 หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่
- 1.5 ระยะเวลาในการทำงาน (ในบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด)
 - 1.5.1 ต่ำกว่า 3 ปี
 - 1.5.2 ตั้งแต่ 3-6 ปี
 - 1.5.3 มากกว่า 6 ปี
- 1.6 ระดับการปฏิบัติงาน
 - 1.6.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ
 - 1.6.2 ผู้บริหารระดับล่าง
 - 1.6.3 ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับสูง

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้
 - 2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment)
 - 2.2 ความผูกพันต่อเนื้อ (Continuance Commitment)
 - 2.3 ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment)

นิยามศัพท์เฉพาะ

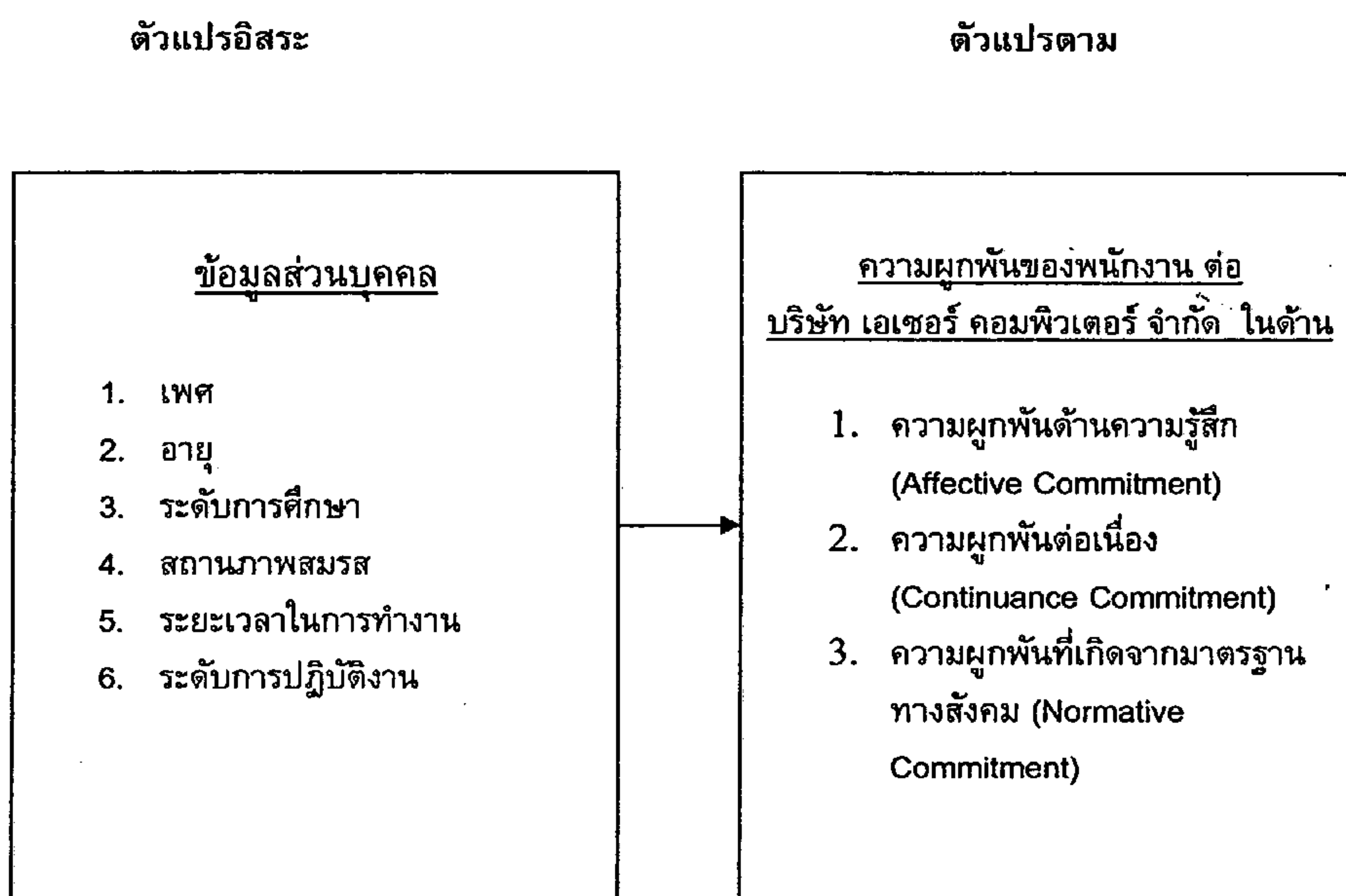
ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด
2. บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซึ่งก่อตั้งในประเทศไทย ในปี 2527 และดำเนินกลยุทธ์โดยมุ่งเน้นที่การสร้างความสำเร็จในเทคโนโลยีแต่ละด้าน ผสมผสานกันให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์ที่สมบูรณ์แบบ และมีประสิทธิภาพสูง พร้อมตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย และรองรับการทำงานทั้งในระดับองค์กรและผู้บริหาร
3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยแสดงออกใน 3 ลักษณะ ดังนี้
 - 3.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับบริษัทฯ ตลอดจนความเต็มใจและทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัทฯ

3.2 ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งการเป็นสมาชิกของบริษัทฯ หรือลาออกจากบริษัทฯ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคล โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3.3 ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม และถือว่าเมื่อเป็นสมาชิกของบริษัทฯ ก็ต้องมีความผูกพันต่อบริษัทฯ เพราะถือว่าเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อความถูกต้องและความเหมาะสมทางสังคม โดยจะแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อบริษัทฯ

กรอบความคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

4. พนักงานที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

5. พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

6. พนักงานที่มี ระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ประวัติ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด
4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ฮิบิเนียค และ อัลลัตโต้ (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือความเป็นอิสระทางอาชีพหรืออื่นๆ

แคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 499) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

มอว์สเดย์ และคณะ (Mowday and other. 1982 : 27) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

สแลนซิค (Salancik. 1983 : 202) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรน้อยหรือต่ำกว่า

บุคคาแนน (Buchanan. 1974 : 533) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

สเติร์ (Steers. 1977 : 46) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของพนักงานแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์การรวมทั้งการเกี่ยวข้องกับองค์การหรือผูกพันกับองค์การอย่างลึกซึ้ง ลักษณะเช่นนี้จะปรากฏขึ้นได้เฉพาะในองค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของเขากับองค์การที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

มาร์ช และ แมนนารี (Marsh and Mannari. 1977 : 57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ รวมทั้งมีทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ

พอร์เตอร์ (Porter. 1971 : 603) ได้นิยามความผูกพันในองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

วิภาดา คุปตานนท์ (2544 : 169) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ การหวงแหนองค์การของตน รวมถึงการสวามิภักดิ์ต่อองค์การ

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541 : 62) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ และคณะ (2541 : 96) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

พรสุข อัสวนิเวศน์ (2541: 61) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อองค์การบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กรและบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 95) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายความว่าใกล้เคียงกับที่นั้น โดยรวมถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive Attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยแสดงออกในรูปของการทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 54) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน หากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

แองเจิล และ เพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 97) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

“ความผูกพันต่อองค์การ” มีความสำคัญมากต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะในระดับผู้บริหาร ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการแสดงความคิดเห็น ถึงความสำคัญของ “ความผูกพันต่อองค์การ” ไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตรา เข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์การ
2. เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่า ผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นเจ้าขององค์การด้วยนั่นเอง
3. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกองค์การเข้ากับเป้าหมายขององค์การ ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
4. ช่วยลดการควบคุมภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิก มีความรักและผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง
5. เป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 425-450) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ระดับการศึกษา แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ จากการสำรวจข้อมูลพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ลักษณะองค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
4. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ สามารถพึ่งพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 144) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะเกี่ยวข้องกับ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน

เดอคอติส และ ซัมเมอร์ (Decotis and Summers. 1987: 445) ได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์กร โครงสร้างขององค์กรและกระบวนการบริหารองค์กร พบว่าคุณลักษณะบางด้านที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นและบรรยากาศขององค์กร โครงสร้างขององค์กรและกระบวนการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

เซอร์ริงตัน (ชลธิชา. 2542:41 ; อ้างถึงจาก Cherrington.) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การแบ่งได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

1.ความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) หรือเรียกว่าความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (calculative commitment) คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การนั้นๆเพราะรางวัลผลตอบแทนทางด้านการเงิน หรือเพราะประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ

2.ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านศีลธรรม (moral commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การและจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

แคนเตอร์ (Kanter. 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามี อยู่ 3 รูปแบบคือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้

2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion Commitment) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์การโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะเป็นการบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์การต้องการ

แอลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer. 1990 : 1-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคล

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

สโตว์ และ สแลนซิค (Staw and Salancik.1977) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การ และสรุปไว้ว่า ความสัมพันธ์ต่อองค์การมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดอยู่ 2 อย่างระหว่าง ผู้วิจัยพฤติกรรมองค์การและนักจิตวิทยาสังคมโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ทัศนคติหรือความคิดเห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกันหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 35-36) ได้เสนอแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติต่อองค์การ

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เบรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสมาชิกภาพไว้หรือลาออกจากองค์การไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า ไซด์เบท (Side-bet theory) ซึ่ง ฮาวเวิร์ด เอส เบคเกอร์ (Howard S. Becker) ได้สรุปขึ้น สารสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่นโอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่ได้รับการพิจารณาบำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญาลงไป โดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ถ้าจะกล่าวถึงแนวความคิดทั้งสามแนวความคิดนี้ โดยสรุป ก็จะกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไป แนวความคิดแรกคือ ในด้านของทัศนคติมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนก็เป็นเพราะเขามีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร แนวความคิดที่สองในเรื่องของพฤติกรรมนั้นมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่างที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนของเขา แนวความคิดที่สามมองว่า คนผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพไว้เพราะเขาคิดว่า เขาควรจะต้องอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

สรุปผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Allen และ Meyer เป็นแบบอย่างในการวิจัยโดยแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment)
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎี สององค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg and other. 1959) ได้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น ประสิทธิภาพสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบแต่โดยลำพังผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆและมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบจำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลงประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึงความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
6. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว
8. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหาร

Herzberg ได้สรุปผลการศึกษาของเขาว่า

1. เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์แห่งตน (Self-actualization) ในการทำงานของคนโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job context) ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจและก็เป็น การตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้น คือการตอบสนองในสิ่งนี้เป็น การตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกทางลบ แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้

2. ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพคนแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกันไป Herzberg ได้จำแนกคนทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 Motivation Seeker คนประเภทนี้มักจะผูกใจในเนื้อหาของงาน ต้องการงานให้ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ มากนัก คนพวกนี้จะมี ความพึงพอใจในงาน หากว่างานนั้นเป็นงานที่ดี

2.2 Maintenance Seeker คนประเภทนี้เน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัว คนพวกนี้จะมี ความพึงพอใจในงานที่ทำ หากว่า สถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ

2. ทฤษฎี แรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

McClelland เสนอว่ามนุษย์มีความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งบุคคลเรียนรู้ความต้องการของตนจากชีวิตการทำงานในองค์กร และการเรียนรู้นี้มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและพฤติกรรมต่างๆในองค์กรมีอิทธิพลต่อความต้องการของบุคคล และความต้องการของบุคคลแบ่งเป็น 3 ชนิดคือ

1. ความปรารถนาที่จะเป็นอิสระ และประสบความสำเร็จในงานที่ยุ่ยากซับซ้อนและสามารถแก้ไขปัญหาได้
2. ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น พร้อมทั้งต้องการแข่งขันและแสดงอำนาจ
3. ความปรารถนาที่จะสมาคมกับผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

3. ทฤษฎี ความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึง บุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
3. การรับรู้ในความสามารถของเขาที่จะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

ทฤษฎีนี้ ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้ (Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม
2. ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่า เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว ผลที่ตามมาคือรางวัลและสิ่งอื่นๆ เรียกว่า การคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน
3. คุณค่า (Valence) คุณค่าของรางวัลและผลอื่นๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่าเขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ถ้าผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบความสำเร็จเช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินต่ำ (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเกินไปโดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$M = E \times I \times V$$

M = Motivation

E = Expectancy

I = Instrumentality

V = Valence

การทำให้การคาดหวังสูงสุด

ทำให้คนรู้สึกว่ามีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้

- เลือกพนักงานที่มีความสามารถ
- ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่
- สนับสนุนความพยายามในการทำงาน
- ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

การทำให้ผลรางวัลสูงสุด

ทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบผลสำเร็จแล้ว

- ทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ
- ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล
- ทำให้เห็นว่ารางวัลที่ให้สำหรับการทำงานมีลักษณะอย่างไร

การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุด

ทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ

- ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้
- จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

การทำให้องค์ประกอบของการจูงใจทั้งสามประการมีค่ามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นทางที่นำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูง และนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

4. ทฤษฎี ความเสมอภาค ของ อัดัมส์ (Equity Theory)

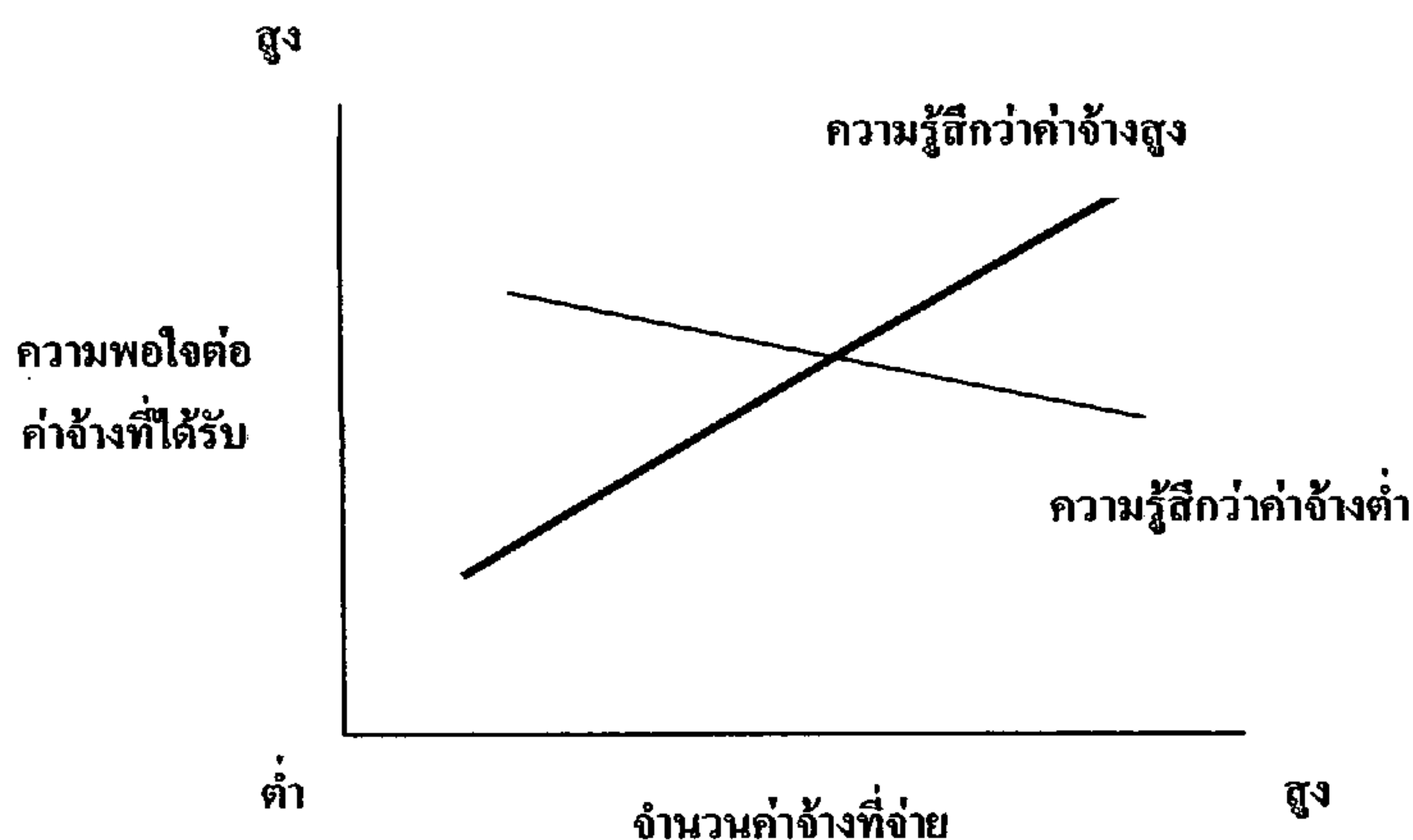
ทฤษฎีนี้ กล่าวว่า เราจะพอใจต่อสถานการณ์ ของความสมดุลหรือความเสมอภาคที่เกิดขึ้น เมื่อเรา รับรู้ว่าอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของเราเท่ากับอัตราส่วนของปัจจัยและผลลัพธ์ของบุคคลอื่นที่ถูก เปรียบเทียบภายในสถานการณ์เดียวกันแล้ว การคัดเลือกบุคคลที่เราจะเปรียบเทียบกับตัวเราเองขึ้นอยู่กับ การมองการเปรียบเทียบที่เหมาะสมของตัวเราเอง ตามทฤษฎีความเสมอภาค สถานการณ์ของความไม่เสมอ ภาคจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่มีอัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของเราต่ำกว่าหรือสูงกว่าอัตราส่วนปัจจัยผลลัพธ์ของบุคคลอื่น ที่ถูกเปรียบเทียบ ภายใต้การใช้ดุลยพินิจทางความเสมอภาค เราจะพิจารณาความเสมอภาคเทียบเคียงการ เปรียบเทียบกับบุคคลอื่น แทนที่จะเป็นการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ นี่แสดงความหมายว่าเรา อาจจะรู้สึกปฏิบัติอย่างเสมอภาคในสถานการณ์ที่เราได้ให้ปัจจัยที่สูงและได้รับผลลัพธ์ที่ต่ำ ตราบเท่าที่บุคคล ที่เราเปรียบเทียบกับตัวเองได้ให้ปัจจัย

ปัจจัย	ผลลัพธ์
เวลา	ผลตอบแทน
ความพยายาม	การเลื่อนตำแหน่ง
การศึกษา	การยกย่อง
ประสบการณ์	ความมั่นคง
การฝึกอบรม	การพัฒนาส่วนบุคคล
ความคิดเห็น	สวัสดิการ
ความสามารถ	โอกาสที่จะมีเพื่อน

ผลกระทบทางแรงจูงใจของทฤษฎีความเสมอภาคจะอยู่บนข้อเท็จจริงที่สำคัญสองข้อ คือ ประการ แรก ทฤษฎีความเสมอภาคยืนยันว่าการรับรู้ความไม่เสมอภาคจะสร้างความเครียดในตัวเรา ประการที่สอง ความเครียดจะจูงใจให้เราจัดหรือลดความไม่เสมอภาคลง ความไม่เสมอภาคที่ถูกรับรู้ยังมีมากเท่าไร ความเครียดยิ่งรุนแรงขึ้นและแรงจูงใจของเราที่จะลดความเครียดยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น

5. ทฤษฎีคุณค่าของ Locke (Locke's Value Theory)

Locke (อ้างถึงใน อารี, 2530 : 56-57) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นได้นั้นจะมี ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ สิ่งที่ได้จากการทำงานนั้นตรงกับสิ่งที่ คนทำงานต้องการ (Want) หรือมีความปรารถนา (Desire) หรือได้ตั้งคุณค่า (Value) ไว้หรือไม่ คนงานจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำ หากสิ่งที่ ได้รับตอบแทนนั้นตอบสนองสิ่งที่ตนต้องการหรือตั้งความปรารถนาไว้หรือได้ตั้งคุณค่าไว้ แต่หากพนักงาน ได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานต่ำกว่าที่ต้องการหรือปรารถนา หรือได้ตั้งคุณค่าไว้ พนักงานก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ



ภาพที่ 1 แสดงถึงผลของคุณค่า (Value) กับความพึงพอใจ

ประวัติ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด คือบริษัทผู้ผลิตคอมพิวเตอร์ที่ติดอันดับ 1 ใน 10 ของโลก ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2519 มีสาขาอยู่ในทวีป เอเชียแปซิฟิก ยุโรป ตะวันออกกลาง และอเมริกา ซึ่งจะทำให้การสนับสนุนผู้แทนจำหน่ายที่มีอยู่มากกว่า 100 ประเทศ นอกจากผลิตภัณฑ์ทางด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่อพ่วงคอมพิวเตอร์ โดยมีธุรกิจหลักของแต่ละบริษัท ดังนี้

1. Acer Inc. ทำการตลาดผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และบริการใน 100 กว่าประเทศ
2. Wistron Corp. ทำธุรกิจ OEM และออกแบบผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ทำหน้าที่ผลิตสินค้าและบริการ
3. BenQ Corp. ออกแบบ ผลิต และขายอุปกรณ์ดิจิทัลและอุปกรณ์เสริมสำหรับคอมพิวเตอร์
4. Ali Corp. ออกแบบ ทำตลาดชิพเซ็ต ดีวีดี และอุปกรณ์เสริมด้าน Imaging
5. Ambit Microsystems Corp. OEM/ODM ชิปพลาเยให้กับ Intelligent Power และอุปกรณ์ต่อเชื่อมคอมพิวเตอร์ และอุตสาหกรรมการสื่อสาร

ธุรกิจหลัก (Core Business)

1. IT Products (ผลิตภัณฑ์ด้านไอที)
 - 1.1. PCs and Peripherals (คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์เสริมต่างๆ)
 - 1.2. Information Appliances
 - 1.3. Others IT Products (สินค้าไอทีอื่นๆ)

2. IT Services (บริการด้านไอที)

- 2.1. e-Enabling Services
- 2.2. e-Enabling Data Center
- 2.3. System Integration
- 2.4. Consulting Services (บริการให้คำปรึกษา)

3. Investment Management (การบริหารการลงทุน)

- 3.1. Venture Capital
- 3.2. Investment Management
- 3.3. Asset Management
- 3.4. Financial Services

4. Channel Business

- 4.1. Retail Chain Stores (ร้านค้าปลีก)
- 4.2. Direct Sales (การขายตรง)
- 4.3. Virtual Channels
- 4.4. Materials Management

เอเซอร์ยังเป็นผู้นำในด้านการบริการ MegaMicro e-business ซึ่งตอบสนองทั้งในรูปแบบของผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์และการให้บริการทุกระดับตั้งแต่ผู้ใช้ส่วนบุคคลจนถึงองค์กรขนาดใหญ่

บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด (ประเทศไทย)

ผลิตภัณฑ์ เอเซอร์ เริ่มเข้าสู่ตลาดในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2527 โดยบริษัทก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2536 ปัจจุบันบริษัทเติบโตอย่างรวดเร็วและเป็นที่แพร่หลายในประเทศไทย

หลังจากอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทำให้ในปี 2538 เอเซอร์ ประเทศไทย มีโรงงานประกอบคอมพิวเตอร์ขั้นสุดท้าย เพื่อลดต้นทุนสำหรับสินค้าคงคลังและเพิ่มความยืดหยุ่นของคุณสมบัติของสินค้าได้ตามความต้องการของลูกค้าในประเทศกลุ่มอินโดจีน ทั้งนี้ เอเซอร์ ได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ซึ่งจุดนี้ ได้สร้างความมั่นใจให้กับลูกค้ามากยิ่งขึ้น

ในปี 2541 เอเซอร์ ได้พัฒนาสินค้าและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า (Customer Oriented) ภายใต้ สโลแกน "We hear you" ซึ่งเป็นสโลแกนที่เอเซอร์ ต้องการบอกย้ำว่า เอเซอร์ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้าและพยายามตอบสนองความต้องการในทุกๆด้านเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุด (Customer Satisfaction)

ในปี 2542 เอเซอร์ มุ่งตอบสนองลูกค้าในทุกภูมิภาค โดยการกระจายสินค้าให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ จึงแต่งตั้งผู้แทนจำหน่าย ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีในนาม AOP (Acer Official Partnership) โดยเอเซอร์ ถือว่าผู้แทนจำหน่ายดังกล่าว ไม่เพียงแต่เป็นดีลเลอร์เท่านั้น แต่ถือเป็นส่วนหนึ่งของ เอเซอร์ ที่ร่วมกันสร้างแบรนด์ เอเซอร์ ร่วมกัน

นอกจากนี้ ในส่วนงานบริการหลังการขาย เอเซอร์ มีแผนการขยายสาขา ในจังหวัดสำคัญๆ ในแต่ละภูมิภาค อาทิเช่น เชียงใหม่ ขอนแก่น หาดใหญ่ ชลบุรี ภูเก็ต พิษณุโลก รวมถึงร่วมมือกับผู้แทนจำหน่าย (AOP) ในการบริการหลังการขาย โดยคัดสรร AOP ที่มีศักยภาพในการบริการหลังการขาย และมอบหมายภารกิจบริการลูกค้า โดยแต่งตั้งให้เป็น Acer Authorized Service Center : AASC

ในปี 2544 เอเซอร์ ประเทศไทย ได้ก้าวเข้าสู่มาตรฐาน ISO 9000 เพื่อพัฒนาคุณภาพทั้งในด้านสินค้า และบริการอย่างต่อเนื่อง

เอเซอร์ ดำเนินกลยุทธ์โดยมุ่งเน้นที่การสร้างความสำเร็จในเทคโนโลยีแต่ละด้าน แล้วจึงนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาผสมผสานกันให้เกิดเป็นผลิตภัณฑ์ที่สมบูรณ์แบบ และมีประสิทธิภาพสูง พร้อมตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย และรองรับการทำงานทั้งในระดับองค์กรและผู้บริโภค

ผลิตภัณฑ์ภายใต้ “acer” สามารถแบ่งได้เป็น 4 หมวด ดังต่อไปนี้

- 1) คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ (Personnel Computer) ได้แก่ Acer Power, Acer Aspire และ Acer Veriton
 - 2) คอมพิวเตอร์แบบพกพา (Laptop / Notebook) ได้แก่ Acer TravelMate และ Acer Aspire
 - 3) คอมพิวเตอร์ระบบปฏิบัติการ (Server) ได้แก่ Acer Altos
 - 4) ผลิตภัณฑ์กลุ่ม Peripherals ได้แก่ Projector, PDA, LCD Monitor และ Flat Screen Monitor
- โดยสินค้าทั้งหมดถูกพัฒนาและนำเสนอเพื่อตอบสนองกลุ่มลูกค้า หลายระดับ และหลายประเภท โดยเฉพาะสินค้า ในหมวด คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะและแบบพกพา ที่มีความต้องการของลูกค้าสูง

สำนักงานของ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

1. สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 191/62-63 ชั้น 16 อาคารซีทีไอทาวเวอร์ ถนนรัชดาภิเษก เขตคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ
2. สาขา พระราม 3 ตั้งอยู่เลขที่ 924/2 เอเซอร์ เฮ้าส์ ถนนพระราม 3 แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ
3. สาขาพันธุ์ทิพย์ พลาซ่า ตั้งอยู่ชั้น 5 อาคารพันธุ์ทิพย์พลาซ่า ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตราชเทวี กรุงเทพฯ
4. สาขารังสิต ตั้งอยู่ ชั้น 3 ศูนย์การค้าเซ็นทรัล รังสิต ถนนพหลโยธิน ตำบลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
5. สาขาเชียงใหม่ ตั้งอยู่เลขที่ 8/20-21 หมู่ 1 ถนนห้วยแก้ว ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
6. สาขาขอนแก่น ตั้งอยู่เลขที่ 48/71-72 ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
7. สาขาหาดใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ 26/17-18 ถนนราษฎร์ยินดี ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
8. สาขาชลบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 6/4-5 หมู่ 1 ตำบลห้วยกะปิ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
9. สาขาพิษณุโลก ตั้งอยู่เลขที่ 785/11-12 ถนนบรมไตรโลกนารถ 2 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก
10. สาขาภูเก็ต ตั้งอยู่เลขที่ 156/53 ถนนพังงา ตำบลตลาดใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Hrebiniak and Alutto. (1972) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิผลต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพศและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศหญิงจะมีความผูกพันมากกว่าเพศชาย และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่ำกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การบังคับบัญชา นโยบายองค์กร โอกาสการเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Hrebiniak and Alutto. (1972) ได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและบาทบาทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส โดยการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. บุคคลที่มีอายุสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับระบบของคุณค่าการจ้างงานภายในองค์กรไว้มาก
2. เพศ พบว่า เพศหญิง มีแนวโน้มของการเปลี่ยนงานน้อยกว่า เพศชาย
3. คนโสดมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้ว หรือคู่สมรสที่ย่ำร้าง
4. การศึกษา พบว่า คนที่ตั้งใจจะไม่ศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ตอบว่าไม่แน่ใจ

Bruce Buchanan (1974) ได้ทำการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทต่างๆ จำนวน 279 คน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะมากขึ้นเรื่อยๆเรียงตามลำดับของอายุงานจากน้อยไปหามาก นั่นคือ คนที่มีอายุงานกับองค์กรมากกว่า 5 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด และคนที่มีอายุงานน้อย ไม่ถึง 1 ปี จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

Welsch and Lavan (1981) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ความพอใจในงานและพฤติกรรมทางวิชาชีพของลูกจ้างในโรงพยาบาล ซึ่งพบว่า อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Angle and Perry (1981) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย

Fukami andn Larson. (1984) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง 114 คน พบว่า ปัจจัยที่มีส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลสัมพันธ์ทางลบ คือ ระดับการศึกษา และความเครียดในงาน

Meyer and John (1989) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทขายอาหารในแคนาดา จำนวน 114 ราย ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานและโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน อายุ และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญ

Huselid and Day (1991) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่าง ๆ จำนวน 241 ราย ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน รายได้ เพศ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Mathieu and James (1991) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทาง จำนวน 194 คน และวิศวกร 220 คน ผลการศึกษาพบว่า สำหรับพนักงานขับรถประจำทาง เพศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ และ สำหรับวิศวกร อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย จากการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุตัว อายุงานกับเครือซิเมนต์ไทย และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงแปรผันตามกัน ยกเว้นตัวแปรระดับการศึกษาเป็นไปในลักษณะผกผันกัน ส่วนตัวแปรอื่น ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่าลักษณะงานที่ทำ และประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อุษณีย์ ด่านวรรณ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ผลการศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร พบว่า ด้านอายุ บุคลากรที่มีอายุ 31 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ด้านระดับการศึกษา บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านที่พักอาศัย ไม่พบความแตกต่าง ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 7 ปี ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการและด้านสายการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง

ปรานอม กิตติสุขภูธร (2538) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ จากงานวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและค่าจ้าง ไม่พบ

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านผลประโยชน์ของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย และความหลากหลายในงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกองค์กรเป็นที่พึ่งได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกปัจจัย ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมดที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พันตำรวจตรีวีรพล นันทเกษม (2540) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและความเชื่อมั่นขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร และความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานสายบริการ ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จากงานวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ เพศ สถานที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เบญจรัตน์ เดชนวัฒน์ชัย (2541) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และโมเดลที่ดีที่สุดคือ โมเดลแบบทางเดียวของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามทฤษฎีความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในและภายนอก ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก และพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยบุคคล ปัจจัยองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยบุคคล และปัจจัยองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมนา ศิริบรรเกียรติ (2542) ได้ทำการศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ประเภท และขนาดขององค์กร และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรฉัตร สรญาณธนาวุธ (2545) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย จากการวิจัยพบว่า

1.พนักงานในสถาบันคีนันแห่งเอเชีย ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารงานขององค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่างๆในการทำงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของ

งาน สภาพการทำงาน ทักษะคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีตัวแปรที่มีผลกระทบ ต่อความผูกพันต่อองค์กรจำนวนมาก ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปรที่มีความสำคัญ กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และ ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ทุกคน จำนวนทั้งสิ้น 262 คน (ข้อมูล ณ. วันที่ 1 ธันวาคม 2546)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 170 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคำนวณตามสูตรกรณีทราบค่าประชากร ของ Yamane (Yamane. 1970 : 580-581) ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับร้อยละ 5

$$\begin{aligned}\text{แทนค่าตามสูตร} &= \frac{262}{1 + (262)(0.05)^2} \\ &= 158.3 \text{ หรือ } 159 \text{ ตัวอย่าง}\end{aligned}$$

และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนพนักงานที่สุ่มมา} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด} \times \text{จำนวนพนักงานทั้งหมดในกลุ่มที่สนใจ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

และ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Convenience Random Sampling เพื่อให้ครบตามแต่ละระดับปฏิบัติงาน

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการปฏิบัติงาน	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
พนักงานระดับปฏิบัติการ	182	118
ผู้บริหารระดับล่าง	41	27
ผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง	39	25
รวม	262	170

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวน 6 ข้อ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 คำถามที่ใช้วัดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เป็นแบบสอบถามแบบ Likert Scale จำนวน 16 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก มีคำถามจำนวน 4 ข้อ

2.2 ความผูกพันต่อเนื้อ มีคำถามจำนวน 4 ข้อ

2.3 ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีคำถามจำนวน 8 ข้อ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม

3. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ แบบสอบถามตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2 คำถามที่ใช้วัดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เป็นแบบสอบถามแบบ Likert Scale จำนวน 16 ข้อ

4. นำแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ความถูกต้องและ เสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถาม ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร.สุภาพรรณ ศิริแพทย์พิสุทธิ อาจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง อาจารย์ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำไปวิเคราะห์ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (Discrimination)

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of test) โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.83

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ประกอบการับการจัดส่งแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปแจกตามที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 170 ฉบับหลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ทำการลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) For Windows Version 11
3. ข้อมูลลักษณะทั่วไปของแบบสอบถาม ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพการเป็นพนักงาน ของผู้บริโภคดีเป็นร้อยละ
4. ข้อมูลที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามเป็นระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยเป็นคำถามแบบใช้สเกลระดับความคิดเห็น โดยแบ่งระดับความคิดเห็นของความผูกพัน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

5. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมโดยการหาค่า เฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านรายข้อซึ่งพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00	เป็นระดับที่เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50	เป็นระดับที่เห็นด้วยมาก	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50	เป็นระดับที่เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50	เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อย	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50	เป็นระดับที่เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง พนักงานมีความผูกพันน้อยที่สุด

6. เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน ต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test Independent

7. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้สูตรวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 ประกอบ (One –way Analysis of Variance)ในกรณีพบข้อแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สูตร (อภิรักษ์ จันตะนี. 2538 : 75)

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละหรือ % (Percentage)
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ

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

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

1.2 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลด้านต่าง ๆ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 65)

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

เมื่อ	SD.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	n – 1	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

$(\sum x^2)$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Croanbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2538 : 174)

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

เมื่อ r แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

s^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 165)

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

กรณีความแปรปรวนของประชากร 2กลุ่ม เท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$) โดยมี องศาอิสระ(Degree of Freedom หรือ df) คือ

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

กรณีความแปรปรวนของประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

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

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{s_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	X_1^2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	X_2^2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม
โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 236-237)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w} ; df = (k-1, n-k)$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between Groups)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Groups)
	k	แทน	จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมุติฐาน
	n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร

ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของ
เชฟเฟ (Scheffe') (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541 : 236-237)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นขั้นตอนต่างๆ 3 ขั้นตอน และเพื่อให้เกิดความเข้าใจการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การเสนอผลการวิเคราะห์

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด 3 ด้านคือ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปความถี่และร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
	เพศชาย	100	58.80
	เพศหญิง	70	41.20
	รวม	170	100.00
2. อายุ			
	อายุระหว่าง 18-25 ปี	49	28.80
	อายุระหว่าง 26-35 ปี	94	55.30
	อายุระหว่าง 36-45 ปี	27	15.90
	รวม	170	100.00
3. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	25.90
	ปริญญาตรี	100	58.80
	สูงกว่าปริญญาตรี	26	15.30
	รวม	170	100.00
4. สถานภาพสมรส			
	โสด	125	73.50
	สมรส	45	26.50
	รวม	170	100.00
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
	ต่ำกว่า 3 ปี	106	62.40
	ตั้งแต่ 3-6 ปี	52	30.60
	มากกว่า 6 ปี	12	7.10
	รวม	170	100.00
6. ระดับการปฏิบัติงาน			
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	118	69.40
	ผู้บริหารระดับล่าง	27	15.90
	ผู้บริหารระดับกลางและสูง	25	14.70
	รวม	170	100.00

จากตาราง 2 พบว่า พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัดทั้งหมดจำนวน 170 คน เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นโสด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ต่ำกว่า 3 ปี และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม โดยนำเสนอในรูปค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 3-6

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน
1.ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.81	0.53	มาก
2.ความผูกพันต่อเนื้อ	3.10	0.79	ปานกลาง
3.ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม	3.95	0.55	มาก
รวม	3.62	0.53	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความผูกพันต่อเนื้อ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นรายข้อ

ความผูกพันด้านความรู้สึก	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน
1.ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จลุล่วง	4.39	0.66	มาก
2.ท่านสามารถทำงานในตำแหน่งใดก็ได้ ขอเพียงให้ได้ทำงานใน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	3.08	0.92	ปานกลาง
3.ท่านรู้สึกว่า งานที่ท่านทำอยู่เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ องค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.95	0.86	มาก
4.ท่านเต็มใจจะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลา เลิกงานไปแล้ว	3.82	0.95	มาก
รวม	3.81	0.53	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ท่านสามารถทำงานในตำแหน่งใดก็ได้ ขอเพียงให้ได้ทำงานในบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความผูกพันต่อเนื่อง เป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อเนื่อง	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน
1.ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.99	1.01	ปานกลาง
2.ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากงานที่ทำอยู่	2.93	1.05	ปานกลาง
3.ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง	3.26	1.07	ปานกลาง
4.บริษัทฯมีการให้สวัสดิการที่เหมาะสมดีแล้ว	3.22	1.01	ปานกลาง
รวม	3.10	0.79	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า พนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม เป็นรายข้อ

ความผูกพันต่อเนื่อง	$\bar{X}$	S	ระดับความผูกพัน
1.ท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ	4.04	0.78	มาก
2. การปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9001 เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่คุณภาพของบริษัทฯ	3.99	0.91	มาก
3. ท่านช่วยรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯอย่างเต็มที่	4.17	0.72	มาก
4. บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการเห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติงานของบริษัท	2.96	0.98	ปานกลาง
5. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.12	0.65	มาก
6. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านเป็นพนักงานของบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด	4.19	0.80	มาก
7.เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง บริษัทฯ ในทางไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงทันที	3.92	0.84	มาก
8.ท่านปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ เสมอ	4.17	0.76	มาก
รวม	3.95	0.55	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการเห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติงานของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

เป็นการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังแสดงในตาราง 7-18

3.1 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (N = 100)			เพศหญิง (N = 70)			t	p
	— X	S	ระดับความ ผูกพัน	— X	S	ระดับความ ผูกพัน		
1.ความผูกพันด้าน ความรู้สึก	3.93	0.56	มาก	3.64	0.43	มาก	3.64**	0.000
2.ความผูกพันต่อเนื้อ	3.16	0.85	ปานกลาง	3.01	0.69	ปานกลาง	1.21	0.229
3.ความผูกพันที่เกิดจาก มาตรฐานทางสังคม	4.04	0.56	มาก	3.81	0.51	มาก	2.72*	0.007
รวม	3.71	0.55	มาก	3.49	0.47	มาก	2.74*	0.007

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงว่า พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า

ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศชายมีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกรักและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มากกว่าพนักงานเพศหญิง สำหรับความผูกพันต่อเนื่อง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อ องค์กร	18 – 25 ปี			26-35 ปี			36-45 ปี		
	—		ระดับ	—		ระดับ	—		ระดับ
	X	S	ความ ผูกพัน	X	S	ความ ผูกพัน	X	S	ความ ผูกพัน
1.ความผูกพันด้าน ความรู้สึกรัก	3.79	0.47	มาก	3.81	0.55	มาก	3.84	0.58	มาก
2.ความผูกพัน ต่อเนื่อง	3.15	0.78	ปานกลาง	3.08	0.82	ปานกลาง	3.10	0.72	ปานกลาง
3.ความผูกพันที่เกิด จากมาตรฐานทาง สังคม	3.90	0.49	มาก	3.96	0.55	มาก	3.97	0.66	มาก
รวม	3.61	0.43	มาก	3.62	0.57	มาก	3.64	0.57	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงว่า พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความผูกพันต่อเนื่อง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีอายุต่างกัน

	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	P
ความผูกพันด้าน ความรู้สึกรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.0589	0.02947	0.104	0.902
	ภายในกลุ่ม	167	47.511	0.284		
	รวม	169	47.569			
ความผูกพันต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.162	0.08080	0.129	0.879
	ภายในกลุ่ม	167	104.776	0.627		
	รวม	169	104.937			
ความผูกพันที่เกิดจาก มาตรฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.142	0.07117	0.234	0.792
	ภายในกลุ่ม	167	50.886	0.305		
	รวม	169	51.028			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.0137	0.00686	0.024	0.976
	ภายในกลุ่ม	167	47.251	0.283		
	รวม	169	47.265			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงว่าพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 3 พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	—		ระดับ	—		ระดับ	—		ระดับ
	X	S	ความ ผูกพัน	X	S	ความ ผูกพัน	X	S	ความ ผูกพัน
1.ความผูกพันด้าน ความรู้สึกร	4.10	0.54	มาก	3.70	0.47	มาก	3.76	3.81	มาก
2.ความผูกพันต่อเนื่อ	3.33	0.85	ปานกลาง	3.01	0.76	ปานกลาง	3.06	0.74	ปานกลาง
3.ความผูกพันที่เกิด จากมาตรฐานทาง สังคม	4.16	0.54	มาก	3.85	0.52	มาก	3.96	0.58	มาก
รวม	3.86	0.51	มาก	3.52	0.50	มาก	3.59	0.56	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงว่า พนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความผูกพันต่อเนื่อ มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	P
ความผูกพันด้าน ความรู้สึกร	ระหว่างกลุ่ม	2	5.147	2.574	10.131**	.000
	ภายในกลุ่ม	167	42.422	.254		
	รวม	169	47.569			
ความผูกพันต่อเนื่อ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.130	1.565	2.567	.080
	ภายในกลุ่ม	167	101.807	.610		
	รวม	169	104.937			
ความผูกพันที่เกิดจาก มาตรฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.053	1.526	5.313*	.006
	ภายในกลุ่ม	167	47.975	.287		
	รวม	169	51.028			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.693	1.847	7.077*	.001
	ภายในกลุ่ม	167	43.572	.261		
	รวม	169	47.265			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงว่าพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นความผูกพันต่อเนื่อง มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ใน 2 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม เป็นรายคู่ด้วยวิธี (Scheffe') โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	X	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ความผูกพันด้าน			
	ความรู้สึก	4.10	3.70	3.76
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.10		0.000*	0.025*
ปริญญาตรี	3.70			0.844
สูงกว่าปริญญาตรี	3.76			

ระดับการศึกษา	X	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	ความผูกพันที่เกิด			
	จากมาตรฐานทาง			
	สังคม	4.16	3.85	3.96
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.16		0.006*	0.322
ปริญญาตรี	3.85			0.621
สูงกว่าปริญญาตรี	3.96			

จากตาราง 12 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันด้านต่างๆ ดังนี้

ความผูกพันด้านความรู้สึก พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันด้านความรู้สึก มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอื่น มีความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับอื่น มีความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4 พนักงานที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	โสด			สมรส			t	p
			ระดับความ ผูกพัน			ระดับความ ผูกพัน		
	X	S		X	S			
1.ความผูกพันด้าน ความรู้สึก	3.84	0.53	มาก	3.73	0.52	มาก	1.235	0.221
2.ความผูกพันต่อเนื่อง	3.12	0.82	ปานกลาง	3.06	0.71	ปานกลาง	0.484	0.629
3.ความผูกพันที่เกิดจาก มาตรฐานทางสังคม	3.95	0.57	มาก	3.94	0.49	มาก	0.017	0.986
รวม	3.63	0.54	มาก	3.58	0.50	มาก	0.660	0.511

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงว่า พนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 5 พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	ต่ำกว่า 3 ปี			ตั้งแต่ 3-6 ปี			มากกว่า 6 ปี		
	— X	S	ระดับ ความ ผูกพัน	— X	S	ระดับ ความ ผูกพัน	— X	S	ระดับ ความ ผูกพัน
1.ความผูกพันด้าน ความรู้สึก	3.85	0.53	มาก	3.72	0.55	มาก	3.85	0.45	มาก
2.ความผูกพันต่อเนื้อ	3.22	0.76	ปานกลาง	2.78	0.77	ปานกลาง	3.46	0.71	ปานกลาง
3.ความผูกพันที่เกิด จากมาตรฐานทาง สังคม	3.96	0.55	มาก	3.90	0.55	มาก	4.03	0.54	มาก
รวม	3.68	0.51	มาก	3.47	0.54	ปานกลาง	3.78	0.49	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงว่า พนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี และมากกว่า 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 3-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความผูกพันต่อเนื้อ มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน

	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	P
ความผูกพันด้าน ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.661	0.331	1.177	0.311
	ภายในกลุ่ม	167	46.908	0.281		
	รวม	169	47.569			
ความผูกพันต่อเนื้อ	ระหว่างกลุ่ม	2	8.195	4.097	7.073*	0.001
	ภายในกลุ่ม	167	96.742	0.579		
	รวม	169	104.937			
ความผูกพันที่เกิดจาก มาตรฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.205	0.102	0.336	0.715
	ภายในกลุ่ม	167	50.823	0.304		
	รวม	169	51.028			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.851	0.926	3.404*	0.036
	ภายในกลุ่ม	167	45.414			
	รวม	169	47.265			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงว่าพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อเนือง มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ด้านความผูกพันต่อเนือง เป็นรายคู่ด้วยวิธี (Scheffe) โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	X	ต่ำกว่า 3 ปี	ตั้งแต่ 3-6 ปี	มากกว่า 6 ปี
	ความผูกพันต่อเนือง	3.22	2.78	3.46
ต่ำกว่า 3 ปี	3.22		0.004*	0.583
ตั้งแต่ 3-6 ปี	2.78			0.024
มากกว่า 6 ปี	3.46			

จากตาราง 16 แสดงว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี ตั้งแต่ 3-6 ปี และมากกว่า 6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อเนือง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ตั้งแต่ 3-6 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 3-6 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 6 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในระดับอื่น มีความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 6 พนักงานที่มี ระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มี ระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มี ระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	พนักงานระดับปฏิบัติงาน			ผู้บริหารระดับล่าง			ผู้บริหารระดับกลางและ ผู้บริหารระดับสูง		
			ระดับ ความ ผูกพัน			ระดับ ความ ผูกพัน			ระดับความ ผูกพัน
	X	S		X	S		X	S	
1.ความผูกพันด้าน ความรู้สึก	3.82	0.55	มาก	3.76	0.49	มาก	3.84	0.50	มาก
2.ความผูกพัน ต่อเนื้อ	3.14	0.86	ปานกลาง	3.00	0.60	ปานกลาง	3.05	0.63	ปานกลาง
3.ความผูกพันที่เกิด จากมาตรฐานทาง สังคม	3.92	0.57	มาก	3.86	0.51	มาก	4.14	0.49	มาก
รวม	3.62	0.56	มาก	3.54	0.46	มาก	3.62	0.53	มาก

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงว่า พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความผูกพันต่อเนื้อ มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน

	แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	P
ความผูกพันด้าน ความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.0958	0.04792	.169	.845
	ภายในกลุ่ม	167	47.474	.284		
	รวม	169	47.569			
ความผูกพันต่อเนื้อ	ระหว่างกลุ่ม	2	.482	.241	.385	.681
	ภายในกลุ่ม	167	104.456	.625		
	รวม	169	104.937			
ความผูกพันที่เกิดจาก มาตรฐานทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.249	.624	2.095	.126
	ภายในกลุ่ม	167	49.779	.298		
	รวม	169	51.028			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.260	.130	.461	.631
	ภายในกลุ่ม	167	47.005	.281		
	รวม	169	47.265			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแสดงว่าพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน ต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ทั้ง 3 ด้าน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และ ระดับการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ของ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อ บริษัท ฯ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษา เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กร" ในหน่วยงานอื่นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ทุกคน จำนวนทั้งสิ้น 262 คน (ข้อมูล ณ. วันที่ 1 ธันวาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด จำนวน 170 คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคำนวณตามสูตรกรณีทราบค่าประชากร ของ Yamane (Yamane. 1970 : 580-581) และการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling โดยใช้ระดับการปฏิบัติงานเป็นชั้น (Strata) และพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เป็น หน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มี ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มี ระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการปฏิบัติงาน มีคำถามจำนวน 6 ข้อ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 คำถามที่วัดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เป็นแบบสอบถามแบบ Likert Scale จำนวน 16 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก มีคำถามจำนวน 4 ข้อ

2.2 ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง มีคำถามจำนวน 4 ข้อ

2.3 ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีคำถามจำนวน 8 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ประกอบกับการจัดส่งแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปแจกตามที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 170 ฉบับหลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์

3. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ทำการลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences) For Windows Version 11

3. ข้อมูลลักษณะทั่วไปของแบบสอบถาม ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และสถานภาพการเป็นพนักงาน ของผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ

4. ข้อมูลที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามเป็นระดับการวัดแบบ อันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยเป็นคำถามแบบใช้สเกลระดับความคิดเห็น

5. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมโดยการหาค่า เฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ

6. เปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน ต่อ บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test Independent

7. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตรวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 ประการ (One-way Analysis of Variance) ในกรณีพบข้อแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นโสด มีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ต่ำกว่า 3 ปี และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. พนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความผูกพันต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง

3. จากผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศชายมีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มากกว่าพนักงานเพศหญิง สำหรับความผูกพันต่อเนื่อง มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อเนื่อง มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันด้านความรู้สึก มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันด้านความรู้สึก มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มากกว่าพนักงานที่มีระดับ

การศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายคู่อื่นๆ มีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 พนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 พนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อการโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ความผูกพันต่อเนื้อ มีความผูกพันต่อการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความผูกพันต่อการที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีความผูกพันต่อการมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน ตั้งแต่ 3-6 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 3-6 ปี มีความผูกพันต่อการน้อยกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 6 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานในระดับอื่น มีความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 พนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อการโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาความผูกพันต่อการของ พนักงาน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ในด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พบว่า พนักงานบริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกมั่นคงและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานกับบริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด เนื่องจากเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากภายนอก ทำให้พนักงานมีความปรารถนาในการทำงานกับบริษัทฯ เป็นอย่างมาก โดยไม่คิดจะละทิ้งองค์การไป และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก พนักงานบริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อการโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ท่านสามารถทำงานในตำแหน่งใดก็ได้ ขอเพียงได้ทำงานในบริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮิร์ชเบอร์ก ที่กล่าวว่า หากบุคคลมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน (Job Security) หรือมีการโยกย้ายตำแหน่งเป็นประจำ ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ความผูกพันต่อเนื้อ พนักงานบริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความผูกพันในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความคาดหวังของวูม โดยกล่าวว่า บุคคลจะเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ตนคาดหวังกับการเลือกรับรู้ข้อมูลตามความคาดหวังเท่านั้น ทำให้รู้สึกว่า ตนไม่มีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้ ไม่มั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบผลสำเร็จแล้ว และไม่เข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่างๆที่ได้รับ

1.3 ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการเห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติงานของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการรับรู้ในกระบวนการทำงาน และการสื่อสารแบบทางเดียว (one way communication) ไปยังพนักงานระดับปฏิบัติการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่องค์กรกำหนดไว้

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับการปฏิบัติงาน

2.1 พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Hrebiniak and Alutoo. (1972) ได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและบาทบาทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษา และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก ผลการศึกษาพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย จากการวิจัยพบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิจัยของ พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด จากผลการวิจัยพบว่า เพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Meyer and John (1989) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทขายอาหารในแคนาดา ผลการศึกษา พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญ และ ผลการวิจัยของ ปราณอม กิตติดุขฎฐิธรรม (2538) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกค้าต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ ผลการศึกษาพบว่า ไม่พบความสัมพันธ์ของ อายุ กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อุษณีย์ ด่านวรรณ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และผลการวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) : ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงแปรผกผันกัน

2.4 พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด ผลการศึกษา

พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิจัยของ Mathieu and James (1991) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ขัรบรถประจำทาง ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.5 พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และผลการวิจัยของ อุษณีย์ ด่านวรรณ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 7 ปี

2.6 พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษณีย์ ด่านวรรณ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงาน บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันด้านความรู้สึกลและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม อยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประการ ดังนี้

1. สำหรับความผูกพันต่อเนื่อง พนักงานบริษัทเอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น บริษัทฯ ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามให้กับงานเป็นทางที่นำไปสู่การได้รับรางวัลที่พึงปรารถนาในระดับสูง โดยการระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่ สนับสนุนความพยายามในการทำงาน และทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล โดยการจัดสรรรางวัลที่ตรงกับความต้องการ ซึ่งทั้งหมดจะนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

2. สำหรับความผูกพันด้านความรู้สึกลและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม พนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารควรรักษาระดับความผูกพันขององค์กรนี้ไว้ โดยจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเพื่อให้เกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และการพัฒนากระบวนการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อการสื่อสารนโยบายการบริหาร ไปสู่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และทำการเปรียบเทียบถึงปัจจัยดังกล่าวว่ามีผลอย่างไรต่อความผูกพันองค์กร

2. ควรใช้เทคนิคอื่นๆ มาประกอบ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากการให้พนักงานตอบแบบสอบถามอย่างเดียว เพื่อให้ผลการศึกษา มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ธีระ วีระธรรมสาริต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545. หลักการจัดการ-หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- เบญจรัตน์ เดชนุวัฒน์ชัย. (2541). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปรานอม กิตติสุขภูธร. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัทซีเมนต์ จำกัด. สารนิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พันตำรวจตรีวีรพล นันทเกษม. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวณี กิริติบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาดา คุปตานนท์. 2544. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ กรุงเทพฯ : เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ. (2545). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์.
- สุนันทา เลานันทน์. (2541). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คสโตร์.

- สุมนา ศิริบรรเกียรติ. (2542). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์และบริษัทหลักทรัพย์ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). "ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)," *จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์* 9(34) : 34-41.
- อรจักร สรญาณธนาวุธ.(2545). *ความผูกพันต่อองค์การไม่หวังผลกำไรของพนักงาน กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย*. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุษณีย์ ดำนวนนันท์. (2536). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, N.J. and J.P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance And Normative Commitment to the Organizations". *Journal of Occupational Psychology* 63 (March 1990) : 1-18
- Angle, Harold L. and James L. Perry. (1981). "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*. 28(1) : 1-12.
- Buchanan, Bruce. "Building Organization Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations." *Administrative Science Quarterly* 19 (March 1974) : 533 – 546.
- Decotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. (1987). "A path analysis of a model of the antecedent and consequences of Organizational Commitment," *Human Relation*. 40 : 445-470.
- Fukami, Cynthia V. and Timothy P. Summers. (1984). "Commitment to Company and Union," *Journal of Applied Psychology*. 62 : 367-371.
- Hrebiniak, L.C. and Alutto, J.A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*. 15 : 555-572.
- Huselid, Mark A. and Nancy E. Day. (1991). "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover : A Substantive and Methodological Analysis," *Journal of Applied Psychology*. 73 : 380-391.
- Mathieu, John E. and James L. Farr. (1991). "Further Evidence for the Discriminant Validity of measure of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*. 76 : 127-133.
- Meyer, John P. and others. (1989). "Organizational Commitment and Job Performance : It's the Nature of Commitment," *Journal of Vocation Behavior*. 14 : 224-247.
- Mowday, Richard T., Steers, Richard M., and Porter, Lyman. *Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press, 1982.

- Lyman W. Porter, Richard M. Steer, Richard T. Mowday and Paul V. Boulian "Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians" *Journal of Applied Psychology* 59 (No. 5 of 1971). P.603
- Salancik, Gerald R. "Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief." In *Psychological Foundations of Organizational Behavior*. 2nd ed.pp.202-207 Edited by Barry M.Staw. n.p.:Scott,Foresman and Company, 1983.
- Sheldon, Mary E. (1971, June). "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization," *Administrative Science Quarterly*. 16 : 143-150.
- Welsch, Herold P. And Helen Lavan. (1981). "Inter-Relationship Between Organizational Commitment and Job characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior and Organization Climate," *Human Relations*. 54(2) : 1097-1089.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

โครงการปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวมยุรี กมลมาตยากุล นิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA.) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังศึกษาค้นคว้าเพื่อทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา และขอเรียนว่า การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านแต่ประการใด รวมทั้งจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาว มยุรี กมลมาตยากุล)
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด
 2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 16 ข้อ
 3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 4. การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน และการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
- เนื่องจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ 18 - 25 ปี
☐ 26-35 ปี
☐ 36-45 ปี
☐ 46-55 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด
☐ สมรส
☐ หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการทำงาน (ในบริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด)

- ☐ ต่ำกว่า 3 ปี
☐ ตั้งแต่ 3-6 ปี
☐ มากกว่า 6 ปี

6. ระดับการปฏิบัติงาน

- ☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ
☐ ผู้บริหารระดับล่าง
☐ ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว และ
กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1	<u>ความผูกพันด้านความรู้สึก</u> ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เพื่อทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้เสร็จลุล่วง					
2	ท่านสามารถทำงานในตำแหน่งใดก็ได้ ขอเพียงให้ได้ทำงานใน บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด					
3	ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านทำอยู่เป็นส่วน สำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
4	ท่านเต็มใจจะทำงานต่อให้เสร็จ ถึงแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว					
5	<u>ความผูกพันต่อเนือง</u> ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับ งานที่ได้รับมอบหมาย					
6	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จากงานที่ท่านทำอยู่					
7	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากบริษัทฯ อย่าง ต่อเนื่อง					
8	บริษัทฯ มีการให้สวัสดิการที่เหมาะสม ดีแล้ว					

ข้อที่	คำถาม	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
9	<u>ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐาน</u> <u>ทางสังคม</u> ท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบาย ของบริษัทฯ					
10	การปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO9001 เป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่คุณภาพของ บริษัทฯ					
11	ท่านช่วยรักษาผลประโยชน์ของ บริษัทฯ อย่างเต็มที่					
12	บ่อยครั้งที่ท่านลำบากใจในการเห็น ด้วยกับวิธีการปฏิบัติงานของบริษัท					
13	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
14	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่าน เป็นพนักงานของบริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอรส์ จำกัด					
15	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง บริษัทฯ ในทาง ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงทันที					
16	ท่านปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ เสมอ					

ขอขอบคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์
ตำแหน่งทางวิชาการ	รองศาสตราจารย์ ดร.
ตำแหน่งงาน	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชื่อ ชื่อสกุล	สิฐากร ชูทรัพย์
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์
ตำแหน่งงาน	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชื่อ ชื่อสกุล	ณัฏฐา ประดิษฐสุวรรณ
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์
ตำแหน่งงาน	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว มยุรี กมลมาตยากุล
วัน เดือน ปีเกิด	3 กุมภาพันธ์ 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดนราธิวาส
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	64/21 สาธิตาอพาร์ทเมนต์ ถนนบรมราชชนนี แขวงบางบำหรุ เขตบางพลัด กรุงเทพ 10700
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เอเชอร์ คอมพิวเตอร์ จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	บธ.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต) จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2547	บธ.ม. (การจัดการ) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ