

ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดี
ของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
วรพงษ์ เย้าหะรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2552

ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดี
ของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์
ของ
วรพงษ์ เย้าหะรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2552
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดี
ของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

บทคัดย่อ
ของ
วรพงษ์ เยาหะรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ตุลาคม 2552

วรพงษ์ เยาหะรี (2552). *ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิศร์.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาปัจจัยลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน ปัจจัยด้านทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องาน ทัศนคติของพนักงานต่อองค์กร ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 285 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีกำลังสองอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดนี้โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 15

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18–25 ปี มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติระดับกลุ่ม ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดี
3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติระดับองค์กร ด้านทัศนคติต่องาน ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร อยู่ในระดับดี และมีทัศนคติระดับองค์กร ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน และด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดี ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ อยู่ในระดับดี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

1. เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในการรับรู้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

5. ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ATTITUDE OF T.K.S. TECHNOLOGIES PCL'S EMPLOYEE TOWARD
COMPANY LOYALTY

AN ABSTRACT
BY
VORAPONG YAOHAREE

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

October 2009

Vorapong Yaoharee. (2009). *Attitude of T.K.S. Technologies PCL's Employee Toward Company Loyalty*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assoc. Prof. Dr. Nak Gulid.

This research was aimed to study the attitude of T.K.S. Technologies PCL's employees toward company loyalty. The study focused on demographic data consisted of gender, age, monthly income, education level, marital status, current job position and duration of work; group attitude consisted of employees' attitudes toward superior and colleague; organization attitude consisted of employees' attitudes toward their work, organization, remuneration, working environment which affected to company loyalty of T.K.S. Technologies PCL. Samples were 285 employees of T.K.S. Technologies PCL randomized by non-probability sampling with the method of convenience sampling. Data was collected through questionnaire. The statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The analysis of the difference between two-group means and more than two-group means was utilized by using one way analysis of variance. Paired difference analysis was analyzed by using Least Significant Difference. The relation analysis was applied by Pearson product moment correlation coefficient with statistical significance level of .05. The statistical analysis was processed by SPSS for Window version 15.0.

The findings were as follows:

1. Most samples were female, aging between 18 and 25 years, having monthly income at 10,000 baht or below, holding bachelor's degree, single, operational employees, having duration of work at 5 years or below.
2. The samples had group attitude in category of attitude toward their superiors and attitude toward their colleagues at the good level.
3. The samples had organization attitude in category of attitude toward their works and attitude toward their organization at the good level, whereas the samples had organization attitude in category of attitude toward remuneration and attitude toward working environment at the moderate level.
4. The samples had opinions toward company loyalty in category of expression behavior at the moderate level, whereas the samples had opinions toward company loyalty in category of feeling and perception was at the good level.

The results of hypotheses testing were as follows:

1. The difference in gender, age, monthly income, education level and current job position influenced the difference in organization loyalty in category of expression behavior with statistical significance of 0.05 levels.

2. The difference in gender, age, monthly income, education level, marital status, current job position and duration of work influenced the difference in the organization loyalty in category of feeling with statistical significance of 0.05 levels.

3. The difference in age, marital status, current job position and duration of work influenced the difference in the organization loyalty in category of perception with statistical significance of 0.05 levels.

4. The correlation between the group attitude in category of employees' attitude toward superiors and colleagues and employees' organization loyalty was in positive direction at moderate level with statistical significance of 0.05 levels.

5. The correlation between the organization attitude in category of employees' attitude toward their work, employees' attitude toward their organization, employees' attitude toward remuneration, and employees' attitude toward work environment and employees' organization loyalty was in positive direction at moderate level with statistical significance of 0.05 levels.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.
เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ของ วรพงษ์ เยาหะรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิศรั)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิศรั)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2552

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิศร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่า ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา และ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ อีกทั้งยังให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ และให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบคำถาม ให้ความอนุเคราะห์และช่วยให้การทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ผู้ซึ่งให้ชีวิต ความรัก อบรมสั่งสอน และเป็นแรงบันดาลใจให้มีวันนี้ คอยให้กำลังใจ มอบโอกาสในการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัวในปัจจุบัน

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เพื่อนนิสิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ รุ่น 9 ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งน้องพลอย และเพื่อนๆทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง บุรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดี และมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

วรพงษ์ เขาทะรี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	9
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ.....	11
ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	21
โมเดลพฤติกรรมองค์กร.....	24
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคล.....	27
งานวิจัยเกี่ยวกับความจงรักภักดี.....	29
ประวัติบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน).....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	43
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	43
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	131
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	135
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการศึกษาค้นคว้า.....	135
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	140
การอภิปรายผล.....	157
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	170
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	173
บรรณานุกรม.....	174
ภาคผนวก.....	179
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	180
ภาคผนวก ข จดหมายขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	187
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	190
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	192

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน.....	58
2	แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน (จัดกลุ่มใหม่).....	60
3	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติด้าน ทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน.....	62
4	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติด้าน ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน และทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	64
5	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้.....	67
6	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	69
7	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	71
8	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	73
9	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	75
10	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	76
11	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	78
12	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	80
13	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	83

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานในปัจจุบันกับความ จงรักภักดีต่อองค์กร.....	85
15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึง ปัจจุบันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	87
16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่มกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	90
17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่มกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก.....	94
18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่มกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงานด้านการรับรู้.....	98
19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก.....	102
20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก.....	112
21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรกับความจงรักภักดีต่อ องค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้.....	122
22 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	131

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์กรพื้นฐานชั้นหนึ่ง	24
3 แสดงตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร.....	25
4 แสดงโครงสร้างลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	29

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในสภาวะปัจจุบัน การเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่มากมายและหลากหลาย ทำให้องค์กรส่วนใหญ่มุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่แตกต่าง เน้นต้นทุนต่ำ และสร้างการตลาดที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้า เพราะสิ่งเหล่านี้คือหนทางในการสร้างผลกำไรให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ระบบงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ จึงถูกนำมาใช้กันอย่างหลากหลาย อาทิเช่น ระบบการจัดการบริการและการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relation Management) ดุลยภาพการบริหารงาน (Balanced Score Card) ระบบการจัดการคุณภาพรวม (Total Quality Management) เป็นต้น

ถึงแม้จะมีการนำระบบที่มีประสิทธิภาพมาใช้ แต่หลายๆ องค์กรก็ยังประสบกับปัญหามากมายในองค์กรจนบางองค์กรต้องปิดตัวเองลงทั้งที่ได้มีการวางกลยุทธ์การบริหารงานเป็นอย่างดี และเมื่อได้ค้นหาความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกลับพบสาเหตุอันเกิดจากปัญหาของคนในองค์กร เมื่อพนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน หรือถูกเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานไม่ปลอดภัย ไม่มีความสุขในการทำงานก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจ และมีทัศนคติในด้านลบกับองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกด้วยการละเลยหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงานหรือเกิดความท้อแท้ ซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาต่างๆ เช่น การใช้ค่าใช้จ่ายโดยไม่คำนึงถึงองค์กร ความผิดพลาดในการผลิตสินค้าหรือการบันทึกตัวเลขที่บิดเบือนจากความเป็นจริงที่เป็นอยู่ รวมถึงปัญหาการขี้ขลาดของพนักงานที่มีความสามารถ ล้วนส่งผลให้พนักงานขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร

สิ่งหนึ่งที่ทุกองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญอยู่เสมอ คือ ระบบที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถดำเนินการให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก็ต้องประกอบไปด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญอันได้แก่ พนักงานที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มาเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินการจัดการกับระบบนั้นๆ ซึ่งพนักงานหรือทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด ในทรัพยากรหลักทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ “คน” (Man) “เงิน” (Money) “วัตถุดิบ” (Material) “เครื่องจักร” (Machine) และ “การบริหารจัดการ” (Management) ดังนั้น องค์กรจึงให้ความสำคัญและสนใจกับทรัพยากรบุคคลตลอดเวลา มิใช่เพียงใส่ใจเพื่อให้งานหนึ่งงานใดสำเร็จเท่านั้น เพราะนั่นเป็นเพียงวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระยะสั้นเท่านั้น หากแต่องค์กรควรพิจารณาถึงความสำเร็จในระยะยาว โดยการพยายามทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วยการเข้าถึงความต้องการของพนักงาน สร้างความรู้สึกมั่นคงต่อ

อาชีพการงาน ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงานสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งเอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานได้ เช่น ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งสามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกับองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้พนักงานอยากปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งท้ายที่สุดก็จะส่งผลต่อการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรด้วย จะเห็นได้ว่าทัศนคติที่ดีจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)” ซึ่งเป็นบริษัทผู้ผลิตสิ่งพิมพ์รายใหญ่ จึงเป็นบริษัทที่ก่อตั้งมานานกว่า 50 ปี มีชื่อเสียงและมีความมั่นคง เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับสากล มีพนักงานจำนวนมากและมีความหลากหลายในด้านตำแหน่ง หน้าที่ และอายุงาน รวมทั้งประสบการณ์ที่มีในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีความตั้งใจ ทুমเทกำลังกาย กำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไข ปัญหาการลาออก เพื่อที่จะรักษานักวิชาการที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานที่สุด และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และการบริหารงานขององค์กรในภายภาคหน้าต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้พัฒนากับงานบริหารบุคคลขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กร
2. ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป
3. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นำเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร
4. ผลการศึกษาค้นคว้าอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นๆ ที่สนใจจะทำการศึกษาในเรื่องลักษณะเช่นเดียวกันนี้

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 738 คน (ข้อมูลในวันที่ 31 ธันวาคม 2550)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 738 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ (Taro Yamane, 1970: 580-581) ดังนี้

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

เมื่อ n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ .05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$n = \frac{738}{1 + 738(.05)^2}$$

$$= 259 \text{ คน}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน เพื่อสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 10% ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 285 คน โดยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) ซึ่งใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก และการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

- เพศชาย
- เพศหญิง

1.1.2 อายุ

- 18 – 27 ปี
- 28 – 37 ปี
- 38 – 47 ปี
- 48 ปีขึ้นไป

1.1.3 อัตราเงินเดือน

- ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 55,000 บาท
- 55,001 บาทขึ้นไป

1.1.4 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท

1.1.5 สถานภาพ

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.6 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- พนักงาน
- หัวหน้าแผนก / หัวหน้าส่วน
- ผู้จัดการส่วน
- ผู้จัดการฝ่าย

1.1.7 อายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 6 – 11 ปี
- 12 – 17 ปี
- 18 ปีขึ้นไป

1.2 ทักษะระดับกลุ่ม

1.2.1 ทักษะต่อผู้บังคับบัญชา

1.2.2 ทักษะต่อเพื่อนร่วมงาน

1.3 ทักษะระดับองค์กร

1.3.1 ทักษะต่องาน

1.3.2 ทักษะต่อองค์กร

1.3.3 ทักษะต่อผลตอบแทน

1.3.4 ทักษะต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

2.1 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

2.1.2 ด้านความรู้สึก

2.1.3 ด้านการรับรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

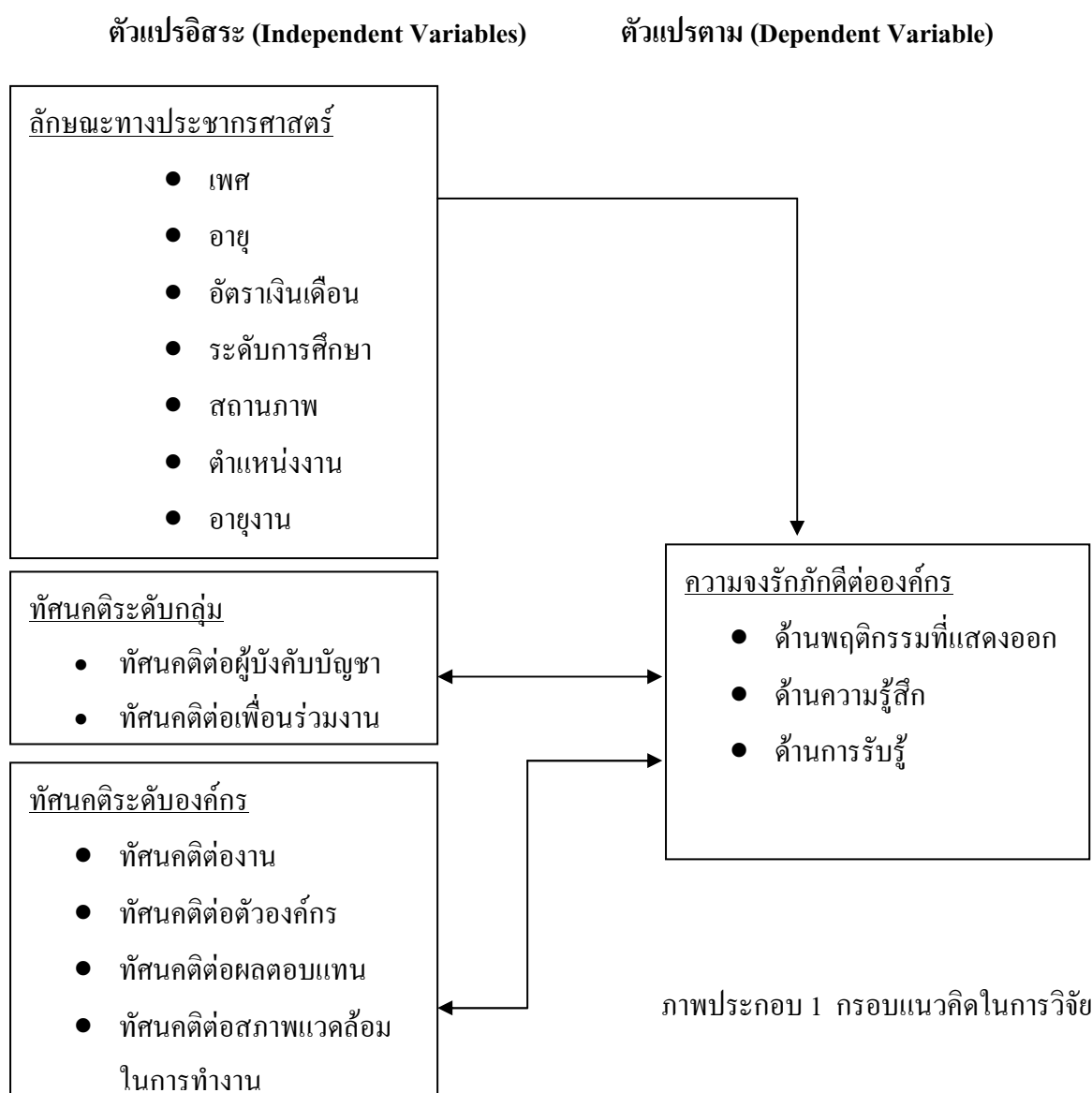
1. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
2. องค์กร หรือบริษัท หมายถึง บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
3. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความแตกต่างของพนักงานในบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) แต่ละคน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน
4. ทักษะระดับกลุ่ม หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องของการยอมรับนับถือใน ความมีเหตุผล ความยุติธรรม ความร่วมมือในการทำงาน การเอาใจใส่ดูแลและสนับสนุนในการทำงาน
5. ทักษะระดับองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีต่องาน ต่อตัวองค์กร ต่อผลตอบแทน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 5.1 ทักษะคติต่องาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น แนวความคิด ของพนักงานที่มีต่องานหรือภาระที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ความมีอิสระและอำนาจการตัดสินใจในการทำงาน การแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน การเสนอแนวความคิดหรือเสนอแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 5.2 ทักษะคติต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น แนวความคิด ของพนักงานที่มีต่อภาพพจน์ นโยบาย กฎ ข้อบังคับ ของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
 - 5.3 ทักษะคติต่อผลตอบแทน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น แนวความคิด ของพนักงานที่มีต่อผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผลตอบแทนนี้อาจอยู่ในรูปของ วัตถุ เช่น เงินเดือน ของรางวัล โบนัส สวัสดิการขององค์กร หรือ อาจอยู่ในรูปการส่งเสริมสนับสนุน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การจัดอบรมเพื่อเติมความรู้ การกล่าวชื่นชมจากนายจ้าง เป็นต้น
 - 5.4 ทักษะคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น แนวความคิดพนักงานที่มีต่อสถานที่ทำงาน พื้นที่ใช้สอย ความสะดวกสบาย ความเพียงพอของอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน และความปลอดภัย
6. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความเคารพ รัก ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ต่อบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ในด้านต่างๆ ดังนี้
 - 6.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การกระทำหรือสิ่งที่พนักงานปฏิบัติ เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความรัก ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ที่มีต่อบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

6.2 ด้านความรู้สึก หมายถึง การแสดงออกถึงอารมณ์ในทางบวกที่มีต่อ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

6.3 ด้านการรับรู้ หมายถึง การประมวลความรู้สึกนึกคิด เกิดเป็นความเข้าใจ หรือความรู้สึกภายในของพนักงานที่มีต่อบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

กรอบความคิด

ในการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยได้เลือกโมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior model) เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการทำงาน และแนวคิดของ Blau and Scott เป็นการกำหนดกรอบแนวความคิดเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร



สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วยเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน
2. ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
3. ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

1. ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
4. โมเดลพฤติกรรมองค์กร
5. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคล
6. งานวิจัยเกี่ยวกับความจงรักภักดี
7. ประวัติบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539: 41-42) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังนี้

1. อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่าง นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของส่วนตลาด นักการตลาดได้ค้นหาคำความต้องการของส่วนตลาดส่วนเล็ก (Niche market) โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญเช่นกัน นักการตลาดควรต้องศึกษาตัวแปรตัวนี้อย่างรอบคอบ เพราะในปัจจุบันนี้ตัวแปรทางด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภค การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากการที่สตรีทำงานมีมากขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว (Marital status) ในอดีตจนถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้าหนึ่ง และยังสนใจในการพิจารณาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ และโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือนเพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม

4. รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานะภาพ (Income, education occupation and status) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวยแต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ปานกลางและมีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต ทัศนคติ ค่านิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยกเกณฑ์รายได้รวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรืออื่นๆ เพื่อให้การกำหนดตลาดเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้สูงที่มีอายุต่างๆ ถือว่าใช้เกณฑ์รายได้ร่วมกับเกณฑ์อายุ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้กันมากขึ้น เกณฑ์รายได้อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุและอาชีพร่วมกัน

แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

เกิ๋อง วงศ์บุญสิน (2545: 1-2) ประชากรศาสตร์ (Demography) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว ตลอดจนสาเหตุ และผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงประชากรอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงขนาด โครงสร้าง และการกระจายตัวของประชากรดังกล่าวแล้ว ส่วนประกอบของการเปลี่ยนแปลงประชากรที่สำคัญคือ การเกิด การตาย และการย้ายถิ่นของประชากร

การศึกษาว่าด้วยประชากรนั้นนับว่ามีความสำคัญ เนื่องจากประชากรมักมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ซับซ้อน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในบางลักษณะนั้นอาจเกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดคิดมาก่อน นอกจากนี้การตัดสินใจต่างๆ ของบุคคลล้วนมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางประชากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจว่าจะแต่งงาน หรือเป็นโสด การกำหนดจำนวนบุตรที่ปรารถนา การดูแลตัวเองทั้งในแง่ของการระมัดระวัง ป้องกัน และการรักษาโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ซึ่งจะมีผลต่อภาวะการเจ็บป่วย และการตาย เป็นต้น ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงทางประชากรก็สามารถส่งผลกระทบมากมายต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทั้งในทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจ

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2521: 12) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกของคนเราต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกว่าชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งต่างๆ ที่เราเกี่ยวข้องกับอยู่ ทัศนคติเป็นสิ่งที่ชี้นำทิศทางอาการของคนเราที่จะกระทำต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์

ธงชัย สันติวงษ์ (2535: 22) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ คุณลักษณะที่มีความมั่นคงต่อเนื่องในความคิด ความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือต่อความดีต่อบุคคล และต่อกลุ่มคน

พูลสุข สังข์รุ่ง (2543: 19) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อวัตถุ สิ่งของ กิจกรรม เหตุการณ์ บุคคล แนวคิด พฤติกรรม ความรู้สึกนี้เกิดจากการเรียนรู้ติดต่อกันมาเป็นระยะเวลานาน และเป็นปัจจัยที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอาจจะเป็นทางบอกถ้าชอบ และทางลบถ้าไม่ชอบ

บรรยงค์ โตจินดา (2542: 292) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความโน้มเอียงที่จะตอบสนองด้วยวิธีที่ ชอบ หรือไม่ชอบ ที่พึงปรารถนา หรือไม่พึงปรารถนาต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือต่อแนวคิด หรืออะไรก็ตาม

ปิยธิดา คล้ายพงษ์พันธ์ (2540: 10) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือวัตถุใดวัตถุหนึ่งของบุคคล อันมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลแสดงปฏิกิริยา หรือพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นๆ ในลักษณะสนับสนุน หรือปฏิเสธ

นิตยา ชุนหวงศ์ (2526: 78) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ แนวโน้มของปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นในทางบวก และลบที่จะเกิดต่อบุคคล สถานที่ หรือสถานการณ์ต่างๆ อีกนัยหนึ่ง คือ แนวโน้มของการตอบสนอง ที่ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์สามารถพยากรณ์ได้ว่า ถ้าเราแสดงกริยาอย่างหนึ่งอย่างใดต่อบุคคลไป เขาจะแสดงพฤติกรรมใดออกมา

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 6) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ เป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น ซึ่งสิ่งนั้นอาจเป็นบุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ ฯลฯ

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2542: 64) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ผลผสมผสานของ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งๆ ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่า อันอาจเป็นไปในทางยอมรับ หรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น ดังนั้น พฤติกรรมของมนุษย์ก็คือการแสดงออกซึ่งทัศนคติของเขา

เธอร์สโตน (Thrustone. 1946: 39) กล่าวว่า ทักษคติ คือ ผลสรุปของความโน้มเอียง (Inclination) ความรู้สีกอคติ (Prejudice or Bias) ความคิด (Ideas) ความหวาดกลัว (Fears) จุดยืนที่แน่นอน (Conviction) ข้อสังเกตต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

อัลพอร์ท (Allport. 1953: 810) กล่าวว่า ทักษคติ คือ สภาวะทางจิตที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของบุคคล และมีอิทธิพลในการกำหนดทิศทางต่อปฏิกิริยาที่มีต่อเหตุการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้อง

มอร์ริส เอส วิลเลย์ (มาลัยแก้ว รังษิสุริยงค์ 2542; อ้างอิงจาก Moris S. Vileles) กล่าวว่า ทักษคติ คือ ระดับสภาพ หรือภาวะจิตใจ และสมอง ในลักษณะพร้อมที่จะกำหนดแนวทางของการสนองตอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ต่อสิ่งเร้าอันใดอันหนึ่ง

รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เจริญรัตน์ และคณะ. (2541: 94) กล่าวว่า ทักษคติ คือ ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความชอบ หรือไม่ชอบต่อวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของตนต่อบางสิ่ง ทักษคติประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น ได้แก่ ความเข้าใจ (Cognition) ความรู้สึก (Affect) พฤติกรรม (Behavior)

กล่าวโดยสรุป ทักษคติเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ท่าที ความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ตลอดจนมีแนวโน้มที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมในอนาคต

องค์ประกอบของทัศนคติ

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2542: 64) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคติโดยทั่วไปจะเหมือนกัน อันประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive component) ความคิด ความเข้าใจนี้จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้ หรือความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญหาในระดับที่สูงขึ้น อาทิ นักบริหาร หรือผู้บังคับบัญชาที่มีความคิด หรือความเชื่อได้ว่าผู้บังคับบัญชาของเขานั้นมีลักษณะของความเป็นผู้ใหญ่ สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้นเขาจึงให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา หรือเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำ การวินิจฉัยสั่งการ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จะ เป็นสภาพทางอารมณ์ (emotion) ประกอบกับการประเมิน (evaluation) ในสิ่งนั้นๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้นจึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นที่ยอมรับ อาทิ ชอบ ถูกใจ สนุก หรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น อาทิ เกลียด โกรธก็ได้ ความรู้สึกอาจทำให้บุคคลยึดมั่น และอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งขัดกับความรู้สึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral tendency component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบ หรือเกลียดอันเป็นการตอบสนอง หรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ อาทิ บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย หรือมีแนวความคิด ความเชื่อที่มีการแสดงออกต่างๆ อันเป็นการสนับสนุน หรือส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ที่เป็นพฤติกรรมแบบเข้าหา หรือแสวงหา (seek contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นๆ ไม่ดี ก็เกิดพฤติกรรมในการถอยหนี หรือหลีกเลี่ยง (avoiding contact)

คุณลักษณะของทัศนคติ

อัลพอร์ท (Allport, 1935: 271-272) กล่าวถึงลักษณะของทัศนคติไว้ดังนี้

1. เป็นภาวะจิตใจ และประสาท ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรม เช่น โกรธ เกลียด รัก เป็นต้น
2. เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองเมื่อมีทัศนคติที่ดี หรือไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็พร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของทัศนคติที่เกิดขึ้น
3. เกิดขึ้นเป็นระบบโดยจัดระบบภายในตนเอง เมื่อเกิดทัศนคติต่อสิ่งใดแล้วจะเกิดต่อเนื่อง และติดตามมาด้วยพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน
4. เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีส่วนในการสร้างเสริมทัศนคติได้ดี
5. เป็นพลังสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติเป็นสำคัญ

ส.วาสนา ประवालพฤษ์ (2524: 5) ได้สรุปลักษณะสำคัญของทัศนคติไว้ว่า

1. ทัศนคติเป็นการเตรียม หรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งการเตรียมนั้นจะเป็นการเตรียมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตเห็นได้
2. สภาวะของความพร้อมจะตอบสนองนั้น เป็นลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ จะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยได้ และบางครั้งไม่มีเหตุผล
3. ทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสภาวะทางจิตใจที่มีผลต่อความรู้สึกนึกคิด และเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม
4. ทัศนคติไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนาย หรืออธิบายทัศนคติได้

5. ทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ บุคคลจะมีทัศนคติในเรื่องเดียวกัน แตกต่างกันได้ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคม ระดับอายุชาวปัญญา เป็นต้น

6. ทักษะมีความคงที่ และแน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อประสบกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่แตกต่างจากเดิม

พะยอม วงศ์สารศรี (2531: 230-231) ได้สรุปลักษณะของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทักษะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเราจะรู้ได้ด้วยการสังเกตพฤติกรรม ที่บุคคลนั้นแสดงออกมา อาจจะแสดงมาด้วยคำพูด สีหน้า และท่าทางได้

2. ทักษะเป็นสิ่งซับซ้อน บุคคลอาจมีความรู้สึกนึกคิด ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะซับซ้อนมาก

3. ทักษะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทักษะที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นไปในทางดีหรือไม่ดีก็ตามอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป หรือมีการได้รับข้อมูลใหม่มากขึ้น ทักษะของบุคคลเปลี่ยนจากทัศนคติที่ยอมรับไปสู่ทัศนคติที่ไม่ยอมรับ หรือเปลี่ยนจากทัศนคติที่ยอมรับ ไปสู่ทัศนคติที่ไม่ยอมรับ

การก่อตัวของทัศนคติ (The Formation of Attitudes)

เกรซ ครัทซ์ฟิลด์ และบัลลาดี (วันทนา สุรชีวิน 2541; อ้างอิงจาก Kraes Kruttsfill;&Ballakey) ได้ให้ความเห็นว่าทัศนคติอาจเกิดจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. การจูงใจทางร่างกาย (Biological Motivations) สิ่งใดที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกายของตนได้ บุคคลก็มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนเองไม่ได้ บุคคลนั้นก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. ข่าวสารข้อมูล (Information) ทักษะจะมีพื้นฐานมาจากข่าวสารข้อมูลที่บุคคลทั่วไปได้รับทำให้บุคคลนั้นเก็บข้อมูลข่าวสารนั้นไปคิด และสร้างทัศนคติขึ้นมาได้ ฉะนั้นบางคนจึงอาจเกิดทัศนคติไม่ดีต่อผู้อื่น โดนการฟังคำติฉินที่ใครๆ มาบอกไว้ก่อนก็ได้ การเข้าไปเป็นสมาชิก หรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (Group Affiliation) เพราะบุคคลที่อยู่ในสังคมย่อมจะปรับทัศนคติ และปฏิบัติตามค่านิยมตามบรรทัดฐาน (Norm) ของกลุ่ม เพื่อให้ตนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตนมากเกินไป

3. บุคลิกภาพ (Personality) ทักษะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นด้วย เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์มักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนผู้ปรับตัวยากจะมีทัศนคติในทางตรงข้าม เช่น มักคิดว่าบุคคลอื่นอิจฉาริษยา หรือคิดร้ายต่อตน

อัลพอร์ท (Allport. 1935: 180) กล่าวว่า การก่อรูปของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดๆ เกิดจากสาเหตุดังนี้

1. การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมต่าง ๆ ของสังคม และนำเอาสิ่งที่เรียนรู้เหล่านั้นมาเป็นรากฐานของทัศนคติ

2. การแบ่งแยกความรู้ที่ได้มาจากการประสบการณ์ของตนเอง

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิมอดีต แต่รุนแรงในด้านดี หรือไม่ดี

4. การเลียนแบบ

การเกิดทัศนคติ

เรนซิส ไลเติล (วันทนา สุรชีวิน 2541; อ้างอิงจาก Rainsis Little) ได้ศึกษาจากการเกิดทัศนคติของตนเอง ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่เน้นการเกิดทัศนคติตามหลักวิชาการด้านการสื่อสารโดยเฉพาะ โดยสรุปข้อศึกษาไว้ว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้ (Learning) รับรู้ (Perception) จากแหล่งทัศนคติ (Source Attitude) ต่าง ๆ ที่มีอยู่มาก และทำให้เกิดทัศนคติที่สำคัญ คือ

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในทางที่ดี หรือไม่ดี จะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปตามทิศทางที่มีประสบการณ์มาก่อน

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication with Others) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่นได้

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้

4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) ทัศนคติบางอย่างเกิดขึ้น เนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น หน่วยงานในสังกัด

สรุปได้ว่าพัฒนาการทางด้านทัศนคติของบุคคลเกิดจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นได้รับเพื่อมาปรับตัวให้เข้ากับสังคม การเลียนแบบสังคม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะรวมตัวกัน และสร้างสม กลายเป็นแผนทัศนคติของแต่ละบุคคลนั้น หรืออาจกล่าวได้ว่า พัฒนาการของทัศนคติเกิดจากการติดต่อความสัมพันธ์ของบุคคล (Association) การถ่ายทอดแบบอย่างของบุคคลอื่นมาเป็นของตน (Transfer) ความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการที่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงมีผลทำให้ทัศนคติของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ (อนุชิต มุขาทิพย์, 2542:22-26)

ลัดดา กิติวิภาค (2526) ได้อธิบายการเกิดทัศนคติไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ได้รับการอบรมจากครอบครัว หรือเป็นการเลียนแบบอย่าง ซึ่งเป็นการถ่ายทอดทัศนคติจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องทั้งโดยตรง และโดยอ้อม

2. เกิดจากประสบการณ์ที่สั่งสมกันมาของบุคคล ซึ่งเป็นการประสบด้วยตนเอง อาจจะในด้านดี หรือไม่ดี สิ่งทีประสบพบนี้จะมีผลต่อทัศนคติของบุคคลดังกล่าวในเวลาต่อมา

3. เกิดจากประสบการณ์ที่เป็นผลให้เราจดจำไปนาน เป็นประสบการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นทันทีทันใด หรือเกิดขึ้นอย่างไม่น่าเชื่อว่าจะเป็นไปได้ เกิดจากบุคลิกภาพ เป็นบุคลิกภาพส่วนตัวของบุคคลที่มีลักษณะพิเศษ บุคลิกภาพเหล่านี้จะมีผลต่อทัศนคติของบุคคลด้วย

4. เกิดจากสื่อมวลชนต่าง ๆ การเสนอข่าวหรือข้อมูลต่าง ๆ ของสื่อมวลชนล้วนมีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลแทบทั้งสิ้น

การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ

ทัศนคติของบุคคลสามารถทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี อาจจะโดยวิธีให้บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งมาจากบุคคลอื่น ๆ สื่อมวลชนต่าง ๆ ข่าวสารที่ได้รับจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของทัศนคติด้านการเรียนรู้ และเป็นที่เชื่อกันว่าถ้าองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบด้านอื่นจะมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน เช่น ถ้าองค์ประกอบด้านการรับข่าวสารเปลี่ยนแปลงก็มีแนวโน้มจะทำให้องค์ประกอบด้านทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกเปลี่ยนแปลงไปด้วย

จาร์จ เงินดี (2529) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไว้ว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเข้าใจ (Attention) คือ ขั้นตอนการชักจูงให้ผู้ที่เราต้องการจะเปลี่ยนแปลงเกิดความสนใจในเรื่องนั้น ๆ เสียก่อน

2. ความเข้าใจ (Comprehension) เมื่อทำให้เกิดความสนใจได้แล้ว ต้องชี้แจงในรายละเอียด โดยกล่าวถึงจุดมุ่งหมายปลายทางลักษณะต่าง ๆ ของเรื่องนั้น โดยสร้างให้เกิดความหมาย

3. การยอมรับ (Acceptance) ขั้นนี้ทำให้ผู้ที่ถูกชักจูงใจเกิดการยอมรับ การจะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ถูกชักจูงใจ

4. การเก็บจำ (Retention) เมื่อมีสิ่งใหม่เกิดขึ้นกับบุคคลที่เราต้องการจะเปลี่ยนแปลงแล้ว ถ้าผู้นั้นยอมรับอย่างต่อเนื่อง และจดจำไว้อย่างถาวร ถือได้ว่าอยู่ในขั้นการเก็บจำ ละพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมทันทีเมื่อมีโอกาส

5. การกระทำ (Action) ขั้นนี้จะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรม คือ เมื่อผู้ถูกชักจูงเก็บจำสิ่งใหม่ที่ได้รับ และเก็บจำแล้วก็ต้องกระทำในสิ่งใหม่ ไม่ใช่กระทำแบบเดิม

ซิมบาร์โค (Zimbarco. 1977) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม ว่าการเปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นอยู่กับความรู้ กล่าวคือ ถ้ามีความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติก็จะเปลี่ยนแปลง ถ้าผู้ใดมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้นดี ทัศนคติที่มีต่อสิ่งนั้นจะดีไปด้วย และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา

เคทแมน (Kelman. 1967) ได้เสนอขบวนการที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคล คือ

1. การยินยอม (Compliance) จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่น เพราะต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนในทางที่ตนต้องการ

2. การลอกเลียนแบบ (Identification) จะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่น เพราะต้องการสร้างพฤติกรรมของตนให้เหมือนกับบุคคลในสังคม

3. การที่บุคคลยอมรับพฤติกรรมในทางสังคม ที่เหมาะสมกับค่านิยมที่มีอยู่ในตัวเราแล้ว (Internal)

ในการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้นมีอยู่ 2 ประเภท คือ

1. ในการเปลี่ยนแปลงในทางเดียวกัน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็เพิ่มขึ้นในทางบวก แต่ทัศนคติในทางลบก็จะเพิ่มขึ้นในทางลบด้วย

2. การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะลดลงในทางลบ และถ้าเป็นไปในทางลบก็จะเพิ่มขึ้นในทางตรงกันข้าม

แมคการยัวร์ (W.J.McGuire. 1969) ได้อธิบายขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติซึ่งประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ 5 ขั้นตอน คือ

1. การใส่ใจ (Attention)
2. ความเข้าใจ (Comprehension)
3. การยอมรับ (Yielding)
4. การเก็บเอาไว้ (Retention)
5. การกระทำ (Action)

การวัดทัศนคติ

วรรณิ สุจิณะระ (2526) ได้เสนอแนะว่าทัศนคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจที่แสดงออกไม่ใช่เป็นการกระทำ ดังนั้นบุคคลอาจไม่เห็นข้อเท็จจริงด้วยความจริงใจ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องส่วนตัว และการแสดงออกต่อสิ่งนั้นไม่ว่าจะอยู่ในรูปของวาจา หรือการเขียนก็ตาม บุคคลมักจะไตร่ตรองถึงความเหมาะสมตามสภาพการณ์ของสังคม การแสดงออกของทัศนคติของบุคคลในขณะที่มีการวัด จึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. สภาพการณ์ของการวัดทัศนคติ คือ บุคคลที่ทำการวัด วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผล รวมทั้งสภาพทางอารมณ์ของบุคคลในขณะที่มีการวัด

2. ความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเอง ในขณะที่ถูกถาม หรือถูกวัดเนื่องจากทัศนคติเป็นลักษณะนามธรรม จึงเป็นการยากที่จะวัดออกมาเป็นจำนวนโดยตรงได้ แต่นักจิตวิทยาได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่อที่จะวัด และสามารถนำมาเปรียบเทียบได้อย่างชัดเจน แต่เท่าที่ปฏิบัติกันมาวิธีการวัดทัศนคติส่วนมากกระทำดังนี้

1. การออกแบบสัมภาษณ์ (Schedule Interview) โดยอาจเป็นคำถามประเภทให้เลือกตอบ ซึ่งกำหนดคำตอบไว้ให้แล้ว เช่น “ใช่” “ไม่ใช่” หรืออาจเป็นคำถามประเภทเปิดโอกาสให้ผู้ตอบ ได้ตอบอย่างเป็นอิสระเต็มที่ก็ได้

2. การแบ่งสเกล (Scaling Technique) คือการใช้ช่วงการวัดแบบต่าง ๆ เช่น Likert Scale แบ่งช่วงการวัดออกตามความเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. วิธีการพิเศษ (Special Technique) เนื่องจากการวัดทัศนคตินั้น อาจประสบข้อจำกัดในแง่ผู้ตอบ เพื่อให้เป็นไปตามความเหมาะสมตามสภาพการณ์ของสังคม หรือตามปกติวิสัย ตามค่านิยม ตามการยอมรับ และไม่ยอมรับ หรือตามความชอบหรือไม่ชอบของคนส่วนใหญ่ในสังคม ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้ คำตอบที่ได้รับย่อมไม่เป็นทัศนคติที่แท้จริงของผู้ตอบ จึงมีการเสาะหาวิธีทางอ้อมเพื่อใช้วัดโดยไม่ต้องให้ผู้ตอบทราบว่ากำลังทดสอบอะไรอยู่ โดยอาจใช้วิธีการให้บรรยายความรู้สึก และประสบการณ์จากรูปที่นำมาให้ดู เป็นต้น

โครงสร้างของทัศนคติ (Attitude Organization)

ทัศนคติไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่มีโครงสร้างสลับซับซ้อน และมีแนวโน้มที่จะรักษาภาวะที่สมดุลในความรู้สึกนึกคิด และจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงต่ออิทธิพลชนิดต่างๆ นอกจากนั้น องค์ประกอบภายใน (Affective Cognitive & Behavioral Dimension) ก็เป็นไปอย่างสมดุลเช่นกัน มนุษย์จะมีสิ่งจูงใจเพื่อรักษาความสอดคล้องกัน และยังมีความสามารถจำนวนหนึ่งที่จะกลั่นกรองสิ่งที่จะทำให้เกิดความไม่สมดุลออกไป (อดุลย์ จาตุรงค์กุล 2543:192-196)

ความสมดุลภายใน (Internal Consistency) M.J. Rosenberg กล่าวว่าบุคคลส่วนมากไม่สามารถทนต่อความไม่สมดุล หรือไม่สอดคล้องระหว่างองค์ประกอบทางด้าน Affective กับ Cognitive ได้ เมื่อองค์ประกอบทั้งสองนี้เกิดความสอดคล้องสมดุล ทัศนคติจะอยู่ในสภาวะมั่นคง และจะดำรงอยู่เช่นนั้นเป็นระยะเวลานาน แต่ถ้าไม่สมดุลก็จะอยู่ในภาวะตรงข้าม

โครงสร้างทัศนคติกับทัศนคติอื่น (Interattitude Structure) (อดุลย์ จาตุรงค์กุล 2543:193-196) บุคคลแต่ละบุคคลมีค่านิยม และความผูกพันในสังคม ซึ่งสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัตถุประสงค์ส่วนมากแต่ ละองค์ประกอบมีความสำคัญมากกว่าทัศนคติ ทำให้ทัศนคติรวมตัวกัน และคงอยู่ได้ในเวลาเดียวกันก็จะส่งผลกระทบต่อแนวคิดของตัวบุคคลเกี่ยวกับของตัวเอง

ทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแนวคิดของตนเอง และค่านิยม และเราเรียกว่าทัศนคติที่มีการรวมตัวกันหลายทัศนคติจนมุ่งไปอยู่ ที่จุดเดียว (Centrality) ซึ่งจะมีแนวโน้มที่จะรวม ส่วนประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน องค์ประกอบใดเปลี่ยนแปลงก็จะกระทบกระเทือนองค์ประกอบอื่นด้วย อาจกล่าวได้ว่า บุคคลพยายามรักษาความสมดุลในโครงสร้างของทัศนคติ และทำการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติอาจเป็นสิ่งลำบากยิ่ง

บทบาทของทัศนคติ

ແຕທຸ໌ (วันทนา สุรชีวิน 2541; อ้างอิงจาก Katz) ได้กล่าวถึงบทบาทของทัศนคติไว้ 4 ประการ คือ

1. การปรับตัวเพื่อใช้งาน (Adjustment-Utility) อย่างกรณีที่เราชอบสิ่งตอบสนองความต้องการของเรา

2. การปกป้องความรู้สึกต่างๆ (Ego-Defense) ตัวอย่างเช่น เมื่อเราสร้างทัศนคติขึ้นเพื่อปกปิดความไม่มั่นคงทางความรู้สึกของเรา หรือเพื่อปกป้องเราเมื่อมีสิ่งข่มขวัญเกิดขึ้น

3. การแสดงออกซึ่งค่านิยม (Value Expression) ตัวอย่างเช่น การสร้างทัศนคติขึ้นเพื่อแสดงออกถึงความเชื่อ หรือค่านิยมต่างๆ

4. หน้าที่เกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) ตัวอย่างเช่น เมื่อใช้ทัศนคติเป็นเครื่องมือช่วยในความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น เรื่องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ประโยชน์ของทัศนคติ

พรพิมล ศรีพันธานุสรณ์ (2545:21) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของทัศนคติ ดังนี้

1. ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว โดยการจัดรูปแบบสิ่งของต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา

2. ช่วยให้มี Self-Esteem โดยจะช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดี ปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเรา

3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งมีปฏิกิริยาตอบโต้ หรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปนั้น ส่วนมากจะนำความพึงพอใจมาให้

4. ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงออกในด้านค่านิยม ความรู้สึกของตนเอง อันจะนำความพอใจมาสู่บุคคลนั้นๆ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2521: 1-4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดทัศนคติไว้ดังนี้

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม เนื่องด้วยทัศนคติต่อสิ่งใดๆ ของบุคคลโดยอ้อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้สึกด้านที่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นๆ ไปทำนองใดด้วย ดังนั้นการทราบทัศนคติของบุคคลย่อมช่วยให้สามารถทำนายการกระทำของบุคคลนั้นได้ แม้จะไม่ถูกต้องเสมอไป

2. วัดเพื่อหาทางป้องกัน การที่บุคคลจะมีทัศนคติอย่างไรวนัั้น เป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่การอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขในสังคมย่อมเป็นไปได้ เมื่อพลเมืองมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งเป็นทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม ในการประกอบอาชีพบางประเภทมีความจำเป็นจะต้องได้บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมาะสมมาเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า และความเป็นธรรมแก่สังคม เช่น แพทย์ ครู ตำรวจ เป็นต้น การทราบทัศนคติก่อนหน้าจะสามารถเลือกสรรบุคคลได้ตามความต้องการ และเป็นการป้องกันปัญหาอันเกิดขึ้นได้

3. วัดเพื่อการแก้ไข การวัดทัศนคติในบางเรื่อง เช่น การวัดทัศนคติของประชากรเกี่ยวกับนโยบายของชาติที่วัดมาว่า ประชากรอาจเกิดความเสียหายได้ เมื่อทราบทัศนคตินั้นก่อนก็จะสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาก่อน

4. วัดเพื่อให้เข้าใจสาเหตุและผล ทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ นั้นเปรียบเหมือนสาเหตุภายในซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างกัน สาเหตุภายใน หรือทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนั้น

อาจได้ผลกระทบมาจากสาเหตุภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง และทัศนคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรอง หรือเครื่องหันเหอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลนั้นได้

พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากทัศนคติ

มีขั้นตอน ดังนี้ (เสรี วงษ์มณฑา. 2542: 106)

1. Knowledge เป็นการเกิดความรู้
2. Attitude เป็นการเกิดทัศนคติ เมื่อเกิดความรู้ในขั้นต่อมาจะเกิดความรู้สึกรับชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitude) จะส่งผลไปที่การกระทำ (Practice)
3. Practice เป็นการเกิดการกระทำ หลังจากที่เกิดความรู้ และทัศนคติแล้ว ก็จะเกิดการกระทำ

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรม

แฮรี ซี. เตรียนิคิส (สุชาติา วรระมานี. 2542: 60-61) กล่าวว่าพฤติกรรม หรือการปฏิบัติของมนุษย์เป็นผลมาจากทัศนคติ (Attitude) บรรทัดฐานของสังคม (Norm) นิสัย (Habits) และผลที่คาดว่าจะได้รับหลังจากพฤติกรรมนั้นๆ แล้ว (Expectancies about Reinforcement) ดังนั้น ทั้งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกที่สังเกตได้ กับทัศนคติต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นที่เชื่อกันว่าทัศนคติมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล ก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้นๆ ด้วย ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ ถึงแม้ว่าผลการวิจัยส่วนมากจะไม่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดหรือความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยก็ตาม

จากการศึกษาของ ซูการ์ (Sugar) พบว่า ทัศนคติอย่างเดียวไม่สามารถจะทำนายการปฏิบัติได้ ทัศนคติจะต้องพิจารณาพร้อมกับบรรทัดฐานของสังคม และนิสัยของบุคคลนั้นด้วย

จากการศึกษาของ โฮลแมน (Holman) เดวิด (David) และเตรียนดิส (Triandis) ได้สรุปว่าองค์ประกอบของทัศนคติทางด้านการปฏิบัติ จะมีผลต่อการคาดคะเนของบุคคลได้ดีกว่า องค์ประกอบด้านอื่น

จากการศึกษาของ เพรสคอต (Prescott) พบว่าพฤติกรรมที่ปฏิบัติหนึ่งๆ เป็นผลมาจากทัศนคติหลายอย่าง ทัศนคติอย่างหนึ่งอาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหลายอย่าง และทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อสิ่งอื่นๆ ด้วย

อรวรรณ ปิณฑน์โอวาท (สุชาติา วรระมานี. 2542: 61-65) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรม และให้ความเห็นว่า ทัศนคติ ความเชื่อ การรู้หรือจิตใต้สำนึก (Cognition) อารมณ์ความรู้สึก (Affection) และพฤติกรรม (Behavior) ต่างก็สัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (Positive Relationship) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ไม่ได้เกิดในลักษณะหนึ่งต่อหนึ่ง นั่นคือความชอบหนึ่งอย่าง หรือความไม่ชอบหนึ่งอย่าง จะนำไปสู่พฤติกรรมหนึ่งอย่าง ตัวอย่างเช่นบุคคลบุคคลหนึ่งอาจมีบุตรคนหนึ่งหรือสองคน ถึงแม้ว่าเค้าจะมีทัศนคติทางบวกต่อการ

คุมกำเนิด ทักษะคติและความเชื่อของเรจะถูกควบคุมด้วยตัวแปรอื่นๆ เช่นกฎหมาย คำคำหนิจากสังคม เงื่อนไขทางเศรษฐกิจหรือจิตวิทยาอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องแทรกอยู่ระหว่างทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ทั้งความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าของตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับทางสังคม (พรพรรณ อุณจันทร์. 2543: 24)

3.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน

อัลบานีส (กาญจนา เหมะธร. 2542: 19; อ้างอิงจาก Albanese. 1981. Managing. Pp.204) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า คือพฤติกรรมและการกระทำของพนักงานที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จต่องานของเค้าโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมถึงการแสดงออกของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เค้าปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมฝึกอบรม

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544: 7; อ้างอิงจาก Baruch. 1968. New ways in discipline. Pp.136) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกันไม่ว่าการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายใน หรือภายนอกร่างกายก็ตาม

จากความหมายข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึงลักษณะการกระทำที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสังเกตวัดได้

3.2 แนวคิดประเภทพฤติกรรมของการทำงาน

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544: 8; อ้างอิงจาก Baruch. 1968. New ways in discipline. Pp.159) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติและสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถของสมอง การศึกษา ประสบการณ์และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณ และคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

สเติร์ (พรพรรณ อุณจันทร์. 2543: 28; อ้างอิงจาก Steers. 1977. Motivation and work behavior. Pp.113) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรคือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกจากนี้ แคดและแคน (พรพรรณ อุณจันทร์. 2543: 28; อ้างอิงจาก Katz;&Kahn. 1966: 114-115 The Social Psychology of Organizations) เสนอว่า มีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อให้้องค์กรมีประสิทธิภาพ

ประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหา และรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองตอบความต้องการของบุคคลได้ด้วย

ประการที่สอง องค์กรจะต้องมีความสามารถในการที่จะทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุดเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

ประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบและตามบทบาทแล้ว พนักงานต้องมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณานัลักษณะงานจะเป็นเพียงแนวทางทั่วไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้นองค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบต่อการคิด และการกระทำในทางที่ริเริ่มสร้างสรรค์

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544: 81-83)

ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้คนเราก็มียุคมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป ยุคมุ่งหมายที่แตกต่างกันไปทำให้บางคนเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชี่ยวชาญพอกัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน

ฉะนั้นจึงควรพิจารณาถึงสาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะ และคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการสนใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะงานที่ต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่ต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม้อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงกำหนดจำนวนปีที่เคยทำงานมาก่อนจะรับเข้าทำงาน

สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงาน และเลือกงานอย่างมากอีกด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก มีผลต่อการแสดงออก สภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวงจรธุรกิจอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันมาก งานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในห้องทำงานปรับอากาศ สถานที่โอ่อ่า มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การคุมการก่อสร้าง การคุมงานขุดเจาะ ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถการแก้ปัญหา และบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย มีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกัน ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกออกได้ดังนี้

วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่าเป็นขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่เป็นอุปกรณ์ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงไร

การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนจูงใจให้บุคคลรัก และทำงาน

ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุ และอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

ลักษณะขององค์กร เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังเรื่องรายได้

ชนิดของการฝึกอบรม และการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่ามาเป็นลำดับ ขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด ชนิดของ เครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจการทำงานเช่นเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

ปัจจัยทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน ในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้ เป็นสิ่งที่นักบริหารบุคคลทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อคน ชนิดใด และมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลา และ โอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงาน และมีบทบาทต่องานในหน่วยงานนั้นด้วย

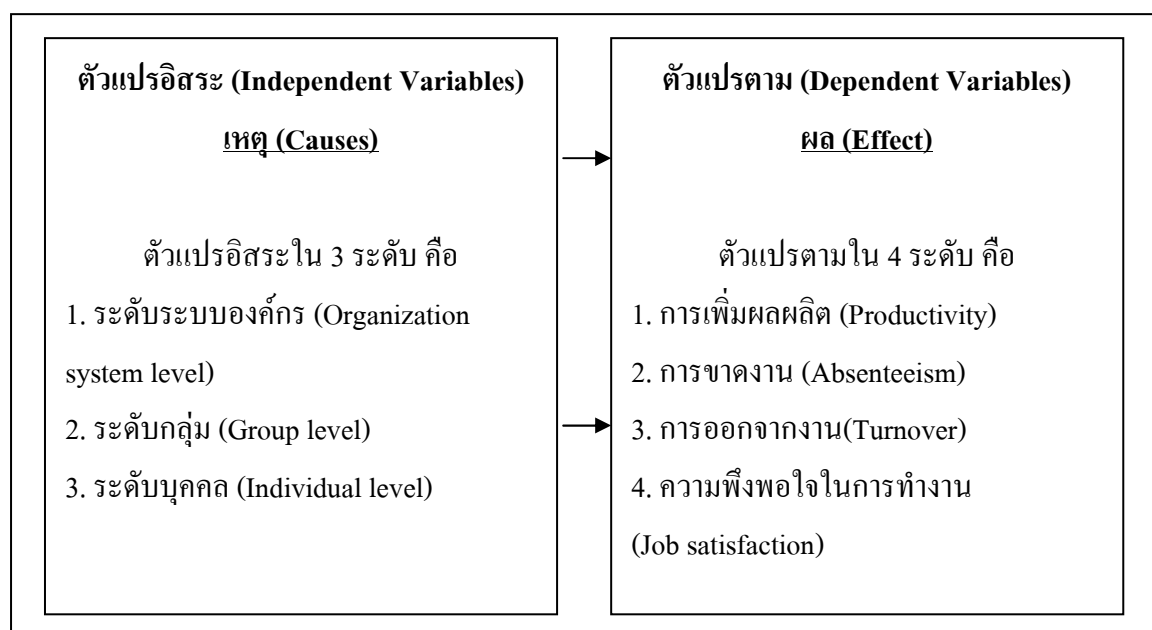
4. การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร

โมเดลพฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior model) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2541: 23) เป็นส่วนหนึ่งของความจริงซึ่งเป็นการนำเสนอพฤติกรรมองค์กร ดังรูปแสดงการกำหนด โมเดลโดยการนำเสนอการวิเคราะห์ 3 ระดับคือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) และระดับองค์กร (Organization system level) ตามลำดับ เราจะ เพิ่มความมีระบบเพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้าง เกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคล และกำหนดเงื่อนไขโดย โครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมขององค์กร



ภาพประกอบ 2 แสดงโมเดลพฤติกรรมองค์กรพื้นฐานขั้นหนึ่ง (Basic OB model, stage I): ตัวแปรอิสระ 3 ประการ

ในส่วนนี้จะนำเสนอโมเดลต่างๆ ซึ่งกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมองค์กร (OB) ตลอดจนถึงการระบุถึงตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ ดังภาพประกอบ 1 แสดงตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามโมเดลพฤติกรรมองค์กร



ภาพประกอบ 3 แสดงตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามใน โมเดลพฤติกรรมองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent variables) เป็นตัวแปรผล ซึ่งมีสาเหตุจากตัวแปรอิสระตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กร ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผล และประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กร โดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นผลผลิต (Output) ด้วยต้นทุนต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตซึ่งต้องอาศัยทั้งประสิทธิผล และประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นการบรรลุผลตามเป้าหมาย (Achievement of goals) ประสิทธิภาพ (Efficiency) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด ตัวอย่างประสิทธิผลของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งจะมองที่การตอบสนองความต้องการของคนไข้ แต่ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลจะมองที่ความสามารถในการประหยัดต้นทุน โดยทั่วไปธุรกิจจะมีประสิทธิผลเมื่อบรรลุเป้าหมายตามเป้าหมาย หรือส่วนครองตลาด หรือกำไร ซึ่งก็คือการเพิ่มผลผลิต โดยการถือเกณฑ์บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอย่างประหยัด

เพราะการวัดประสิทธิผลจะประกอบด้วยการวัดผลตอบแทนในการลงทุนกำไรต่อยอดขาย หรือผลผลิตต่อชั่วโมงแรงงาน

การเพิ่มผลผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิต และปัจจัยนำเข้าในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และคุณภาพที่กำหนด ตามสมการ

$$\text{การเพิ่มผลผลิต (Productivity)} = \frac{\text{ผลผลิต (Outputs)}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Inputs)}}$$

การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องลาออกจากงานด้วยเหตุผลต่างๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไป หรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นทัศนความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติที่ไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่มีความพึงพอใจจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทาย และการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) เป็นตัวแปรเหตุซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent variables) ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อถือว่า พฤติกรรมองค์กรจะเข้าใจได้ดีที่สุด เมื่อมีทัศนคติเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขที่สลับซับซ้อน และหลักเกณฑ์ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

ตัวแปรในระดับบุคคล (Individual-level variables) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อเข้าไปในองค์กรหากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงานจะต้องใช้อย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีบทบาทน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อ

พฤติกรรมของพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้คือลักษณะด้านชีววิทยา บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ และความสามารถ ซึ่งถือว่าเป็นตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ (Perception) การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual-level variables) การเรียนรู้และการจูงใจ (Learning and Motivation)

ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group-level variables) พฤติกรรมของมนุษย์ในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมของมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ดังนั้นการพัฒนาความเข้าใจขององค์กรจึงต้องศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

ตัวแปรในระดับระบบขององค์กร (Organization system –Level variables) พฤติกรรมองค์กรจะมีความซับซ้อนสูงเมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีต และพฤติกรรมของกลุ่ม เพราะองค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มสมาชิก ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อตัวแปรตามเช่น การออกแบบองค์กรที่เป็นทางการ เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และงาน นโยบายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และการปฏิบัติ (กระบวนการคัดเลือก กระบวนการฝึกอบรม และวิธีการประเมินการทำงาน) วัฒนธรรมภายใน ตลอดจนระดับของความตึงเครียดในการทำงาน

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคล

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory Of Human Motivation)

มาสโลว์ (พรทิพย์ นิลมัย. 2539; อ้างอิงจาก Maslow. 1954 ; Hierarchy of Needs Theory: 164) ได้เขียนเกี่ยวกับทฤษฎีสิ่งจูงใจ (Motivation Theory) หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ เป็นทฤษฎีซึ่งมาสโลว์ กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ความต้องการเดิม ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy of Needs) แบ่งออกเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หากความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการขั้นสูงไปคือ ขั้นความต้องการขั้นความมั่นคงหรือความมั่นคงต่างๆ ได้แก่ ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายอันอาจจะเกิดขึ้นกับ

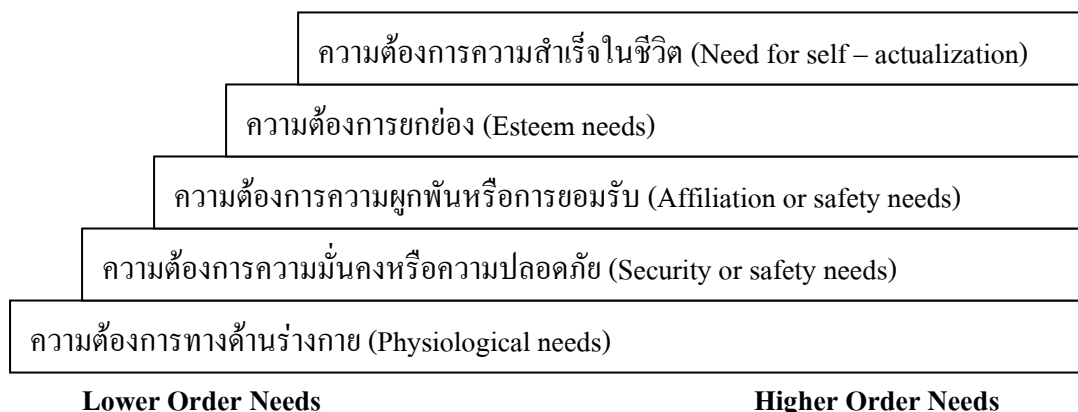
ร่างกาย ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะปกป้องตนเองให้พ้นจากอันตรายต่างๆ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เนื่องจากมนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคม ก็จะมีความต้องการทางด้านสังคมซึ่งเป็นความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น นั่นคือความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น หรือมีสถานภาพทางสังคมนั่นเอง ได้แก่ ความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ต้องการได้รับความรักและการเอาใจใส่จากบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด (Love and Belonging Needs) คือ การได้อยู่ร่วม และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความต้องการด้านสังคมนี้ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจนั่นเอง

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงยิ่งกว่าความต้องการทางด้านสังคม คือ นอกเหนือจากการมีเพื่อร่วมกลุ่มในสังคมเดียวกัน ยังต้องการมีฐานะเด่นในสังคมด้วย ได้แก่ ความต้องการการยอมรับนับถือ และการยกย่องสรรเสริญจากบุคคลทั่วไป รวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีอิสระและมีเสรีภาพในการตัดสินใจต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องให้เกียรติ ในองค์กรทั่วไปพยายามสนองตอบความต้องการด้านนี้โดยการปรับปรุงตำแหน่งงานอำนาจเพิ่มขึ้น

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ได้แก่ ความต้องการที่ต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองคาดหวัง เช่น ความต้องการให้ตนเองก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปรารถนา เป็นต้น

ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้ชี้ให้เห็นพฤติกรรมของมนุษย์ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร เพื่อให้ทราบลำดับความต้องการของพนักงาน โดยผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงความต้องการต่างๆ ที่บุคคลในองค์กรต้องการ และจัดสรรตามลำดับความสำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพประกอบ 4 แสดงโครงสร้างลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์

ที่มา: Maslow. (1954). *Hierarchy of Needs Theory* p.164.

6. งานวิจัยที่เกี่ยวกับความจงรักภักดี (Loyalty)

ความจงรักภักดีที่มีความสำคัญต่อการบริหาร **บาร์นาร์ด** ได้ให้ความสำคัญของความจงรักภักดีมานานแล้ว โดยกล่าวว่าความเต็มใจของบุคคลอาจเรียกในชื่อที่ต่างกัน (Individual willingness) เป็นปัจจัยสำคัญในองค์กร ความเต็มใจของบุคคลอาจจะเรียกในชื่อที่ต่างกัน เช่น ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญกำลังใจ (Esprit de corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น บาร์นาร์ดให้ข้อสังเกตว่า ถึงแม้ความจงรักภักดีมีความสำคัญ แต่ก็ได้รับการยอมรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้นว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญขององค์กร เกี่ยวกับความจงรักภักดีของครูต่อผู้ใหญ่ **ฮอย และวิลเลียม** (Hoy and Williams) ได้ศึกษาความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ในสหรัฐอเมริกา โดยได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นจากการปรับปรุงแบบสอบถามของ **ฮอยและรีส์** (Hoy and Rees) ได้ใช้เครื่องมือนี้ศึกษาความจงรักภักดีของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา หลังจากนั้นฮอย และคณะก็ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครู และพฤติกรรมของครูใหญ่ พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ศึกษา คือ

1. พฤติกรรมแบบริเริ่มเสริมสร้าง
2. พฤติกรรมแบบถอนใจ
3. ความเป็นอัตตาธิปไตย
4. ความสามารถในการผลักดัน และ
5. ความมีอารมณ์ไม่เอนเอียง (Emotional detachment)

จอห์นสันและเวนนาเบิล (Gladys Styles Johnson and Bernice Proter Venable. Fall 1986) ได้ใช้เครื่องมือแบบเดียวกันศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของครูต่อครูใหญ่ ทั้งในระดับ

ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา กับพฤติกรรมการใช้กฎระเบียบ และความสัมพันธ์กับหน่วยเหนือของครูใหญ่

ความจงรักภักดีในที่นี้ หมายถึง ความรู้สึก และการแสดงออกซึ่งความเคารพรักต่อผู้บังคับบัญชา ความจงรักภักดีประกอบด้วยมิติสามมิติ คือ

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior aspect)
2. ความรู้สึก (Affective aspect)
3. การรับรู้โดยไม่ต้องสงสัยว่าผู้บังคับบัญชา คือ ผู้นำของตน (Cognitive aspect)

พฤติกรรม และความรู้สึกที่เป็นเครื่องชี้วัดความจงรักภักดีจำแนกตามด้านดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

1. ความไม่ยอมย้ายไปจากหัวหน้า
2. ความต้องการที่จะย้ายตามหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไปที่อื่น

ด้านความรู้สึก

1. ความรักที่จะทำงานต่อหัวหน้า
2. ความพึงพอใจในหัวหน้า

ด้านการรับรู้

1. ความเชื่อมั่นและไว้วางใจในหัวหน้า
2. ความเชื่อมั่นในหัวหน้าแม้คนอื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า
3. ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดียอมรับผิดชอบแทนเมื่อตนเองบกพร่อง
4. ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อหัวหน้า

7. ประวัติ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มีชื่อเสียง ในฐานะผู้ผลิต และจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์งานพิมพ์อันหลากหลาย ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ได้มาตรฐานทั้งด้านคุณภาพและการรักษาสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ได้เริ่มต้นธุรกิจขึ้นในปี 2497 ภายใต้ชื่อ “แต่ เกียง แซ่” ต่อมาในปี 2529 ได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในนาม “บริษัท ที.เค.เอส. อินเตอร์ พรินติ้ง จำกัด” และในปี 2545 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)” และได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2546

ปัจจุบัน บริษัทฯ มีทุนจดทะเบียน 318 ล้านบาท โดยมีบริษัทในเครือ 2 บริษัท คือ บริษัท ชินเน็ค(ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นการร่วมทุนระหว่างบริษัทฯ กับ กลุ่มบริษัท “Synnex” จากประเทศไต้หวัน ซึ่งเป็นผู้นำค้าส่งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โดยบริษัทฯ ถือหุ้นในสัดส่วน 50% และกลุ่มบริษัท

ชินเน็ค ได้หวั่น ถือหุ้นในสัดส่วน 49% จากการร่วมทุนดังกล่าวส่งผลให้ บริษัท ชินเน็ค (ประเทศไทย) จำกัด มีส่วนแบ่งในการตลาดธุรกิจค้าส่งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เป็นอันดับหนึ่งของประเทศไทย มีสำนักงานใหญ่ และศูนย์กระจายสินค้าที่ทันสมัยตั้งอยู่ที่ ถนนสุขุมวิท วัฒนาพรทิพย์ กรุงเทพฯ ในปัจจุบัน ชินเน็ค เป็นตัวแทนจำหน่าย ให้แก่ผู้ผลิตสินค้าอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ชั้นนำของโลก รวม 45 ยี่ห้อ อาทิเช่น Intel, Kingston, HP, Cannon, 3Com, Asus, Samsung, Microsoft และ Lemel ที่เป็น House brand เป็นต้น

และบริษัท ที.เค.เอส. สยามเพรส แมเนจเม้นท์ จำกัด “สยามเพรส” ที่บริษัทเข้าถือหุ้น 100% โดยสยามเพรส ดำเนินธุรกิจด้านสิ่งพิมพ์ เช่นเดียวกับบริษัทฯ การเข้าไปลงทุนในสยามเพรสทำให้ธุรกิจการพิมพ์ของบริษัทฯ ครบวงจรมากขึ้น และมีความหลากหลายในผลิตภัณฑ์ โดยบริษัทสามารถรับงานพิมพ์ทั้งแบบต่อเนื่อง และแบบแผ่น รวมถึงการพิมพ์เช็ค สมุดเงินฝากของสถาบันการเงินต่างๆ นอกจากนั้น สยามเพรสยังให้บริการในด้านบริหารงานคลังให้กับองค์กรใหญ่ อาทิเช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นต้น

ปี 2549 บริษัทฯ และ “สยามเพรส” ได้ทำการย้ายสถานประกอบการ และโรงงานไปยังนิคมอุตสาหกรรมการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ สีนสาคร จังหวัดสมุทรสาคร โดยโรงงานแห่งใหม่ตั้งอยู่บนเนื้อที่ 25 ไร่ เป็นโรงพิมพ์ที่มีความพร้อมในการให้บริการสิ่งพิมพ์ด้วยเครื่องจักร และเทคโนโลยีอันทันสมัย ด้วยระบบ Digital Print & Mail โดยเป็นการบริการงานพิมพ์ข้อมูลลูกค้า ที่สามารถรองรับงานพิมพ์ทั้งแบบแผ่น และแบบต่อเนื่อง โดยสามารถผลิตซองในตัวด้วยระบบกาว และ Toner พร้อมการเน้นเฉพาะด้วยสีพิเศษ และบริษัทฯ ยังเลือกใช้เครื่องจักรที่ทำงานด้วยระบบ Zero Defect เพื่อป้องกันความผิดพลาด อีกทั้งมีระบบป้องกันความปลอดภัยแก่ข้อมูลของลูกค้า ด้วยการรับข้อมูลด้วยระบบ Network ที่ถูกออกแบบมาโดยเฉพาะพร้อม Software พิเศษที่ถูกติดตั้งเพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูล อีกทั้ง Access Control แบบ Finger Scan เพื่อควบคุมการเข้า – ออก ในห้องปฏิบัติการพร้อมกับกล้อง CCTV ทั้งนี้ เพื่อรับประกันความถูกต้องและความปลอดภัยของทุกชิ้นงาน นอกจากนี้ยังมีบริการงานพิมพ์ในระบบออฟเซตคุณภาพสูง ซึ่งสามารถพิมพ์งานแบบพิมพ์ Pre-print แบบพิมพ์สื่อโฆษณา และแบบพิมพ์ธุรกิจแบบพิเศษ ตั้งแต่ 1-9 สี และแบบพิมพ์อื่นๆ หลายรูปแบบ เช่น เช็ค ตั๋วเงิน คู่มือ ชอง ฯลฯ เพื่อให้บริการที่สมบูรณ์แบบ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ที่ผ่านมาผลการดำเนินงานของบริษัท และบริษัทย่อยเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายได้จากการขายส่วนลดรับจากผู้จัดจำหน่าย ในปี 2547, 2548 และ 2549 เท่ากับ 8,441.29, 9,914.96 และ 10,492.50 ล้านบาทตามลำดับ หรือคิดเป็นอัตราเติบโตเฉลี่ยประมาณ 8% ต่อปี โดยมีอัตรากำไรขั้นต้นเท่ากับ 7.25%, 6.69% และ 7.50% ตามลำดับ และมีกำไรสุทธิรวมเท่ากับ 53.86, 71.56 และ 100.95 ล้านบาท

ณ 31 ธันวาคม 2549 บริษัทฯ มีสินทรัพย์รวมเท่ากับ 3,650.84 ล้านบาท หนี้สินรวมเท่ากับ 2,590.80 ล้านบาท และส่วนของผู้ถือหุ้นเท่ากับ 1,060.03 ล้านบาท โดยสินทรัพย์รวมประกอบด้วยสินทรัพย์หมุนเวียน 60.57% และสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน 31.29% โดยสินทรัพย์ที่สำคัญ ได้แก่ ลูกหนี้การค้าและตัวเงินรับ 1,093.46 ล้านบาท และสินค้าคงเหลือ 906.63 ล้านบาท และหนี้สินรวมประกอบด้วยหนี้สินหมุนเวียน 81.12% และหนี้สินไม่หมุนเวียน 18.80% สำหรับหนี้สินที่สำคัญได้แก่เงินเบิกบัญชีเกินและเงินกู้ยืมจากสถาบันการเงิน 1,113.07 ล้านบาท และเจ้าหนี้การค้าและตัวเงินจ่าย 627.49 ล้านบาท

การดำเนินธุรกิจของบริษัทได้แบ่งกลุ่มธุรกิจหลักออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ลำดับ	กลุ่มธุรกิจ	ลักษณะธุรกิจหลัก	สัดส่วนรายได้(%)	
			2549	2548
1	ธุรกิจสิ่งพิมพ์และกระดาษ	รับออกแบบและจัดพิมพ์แบบพิมพ์	9.50	7.96
	สำนักงาน	ธุรกิจและค้าส่งกระดาษสำนักงาน		
2	ธุรกิจค้าส่งอุปกรณ์	เป็นผู้ค้าส่งและตัวแทนจัดจำหน่าย	90.27	91.35
	คอมพิวเตอร์	สินค้าประเภทส่วนประกอบ และ		
		อุปกรณ์ต่อพ่วง รวมทั้งสินค้า		
		สิ้นเปลืองต่างๆ ที่ใช้กับอุปกรณ์		
		คอมพิวเตอร์		

หมายเหตุ : รายได้จากการขายและบริการได้รวมรวมรายได้ส่วนลดรับจากผู้จัดจำหน่าย รายได้อื่นๆ ได้แก่ เงินปันผล ดอกเบี้ยรับ และกำไรจากเงินลงทุนในบริษัทร่วม 0.23 %

การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการที่สำคัญตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท

เริ่มดำเนินการภายใต้ชื่อ "แต่ เกียง แซ่" ในปี 2497 จัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดในนาม "บริษัท ที.เค.เอส. อินเตอร์พรีนติ้ง จำกัด" เพื่อดำเนินธุรกิจค้าส่งอุปกรณ์เครื่องเขียนกระดาษสำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์และของใช้สิ้นเปลือง และได้เริ่มก่อตั้งโรงงานเพื่อผลิตกระดาษพิมพ์ต่อเนื่อง (Stock Forms) ในปี 2529

ปี 2531 จัดตั้งบริษัทย่อย "บริษัท คอมเพ็ค (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อประกอบธุรกิจนำเข้าและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ต่อพ่วงคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และระบบสารสนเทศ" และเพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 30 ล้านบาท เพื่อก่อสร้างโรงงานผลิตกระดาษต่อเนื่องที่ อ.สามพราน จ.นครปฐม ในปี 2535 อีกทั้งบริษัทฯ เป็นผู้ดำเนินธุรกิจการพิมพ์รายแรกของประเทศไทยที่ได้รับการรับรองคุณภาพ ISO 9002 และยังได้รับการส่งเสริมการลงทุนในธุรกิจสิ่งพิมพ์ระบบออฟเซตจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ในปี 2539

ปี 2540 บริษัทฯ ได้จดทะเบียนแปลงสภาพจากบริษัทจำกัด เป็นบริษัทมหาชน และเปลี่ยนชื่อเดิมคือ "บริษัท ที.เค.เอส. อินเตอร์พรีนติ้ง จำกัด" เป็น "บริษัท ที.เค.เอส. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)" บริษัทฯ ยังได้เพิ่มทุนจดทะเบียนในบริษัท คอมเพ็ค จำกัด (ประเทศไทย) จำกัด จากเดิม 50 ล้านบาท เป็น 100 ล้านบาท โดยมีสัดส่วนถือหุ้นร้อยละ 99.99 และย้ายฐานการผลิตไปยังโรงงานแห่งใหม่ที่จังหวัดเพชรบุรี เนื้อที่ 30 ไร่ เพิ่มเพื่อกำล้างการผลิตแบบพิมพ์ธุรกิจ ในปี 2541

ปี 2542 กลุ่มบริษัท Synnex จากประเทศไต้หวัน ซึ่งเป็นผู้จัดจำหน่ายอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ และสารสนเทศรายใหญ่ของโลก เข้าร่วมลงทุนร้อยละ 49 ในบริษัทย่อยของบริษัทฯ คือ บริษัท คอมเพ็ค (ประเทศไทย) จำกัด ในปี 2543 บริษัทฯ ได้รับการรับรองคุณภาพ ISO 14001 ซึ่งเป็นเรื่องยืนยันเกี่ยวกับมาตรฐานการควบคุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และบริษัทได้รับเครื่องหมายการค้า Thailand Brand จากกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

ปี 2545 บริษัทย่อยของบริษัทฯ คือ บริษัท คอมเพ็ค (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการเปลี่ยนชื่อบริษัท เป็น "บริษัท ชินเน็ค (ประเทศไทย) จำกัด" ได้ย้ายที่ทำการพร้อมทั้งสร้างศูนย์ขนส่ง และกระจายสินค้าแห่งใหม่ขึ้นที่ถนนสุขุมวิท 55 ใกล้กับทางด่วนเอกมัย-รามอินทรา โดยใช้เทคโนโลยีการกระจายสินค้าที่ได้รับถ่ายทอดจากกลุ่มบริษัท Synnex ประเทศไต้หวัน

บริษัทฯ ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานธุรกิจ โดยในส่วนของสินค้าหมวดอุปกรณ์สำนักงาน อาทิเช่น หมึกสำหรับเครื่องพิมพ์แบบอิงค์เจ็ทและเลเซอร์ สื่อบันทึกข้อมูล เป็นต้น ได้ถูกโอนให้กับบริษัท ชินเน็ค (ประเทศไทย) จำกัดเป็นผู้จัดจำหน่าย ด้วยช่องทางการจัดจำหน่ายครอบคลุมพื้นที่เกือบทั่วประเทศ

บริษัทฯ ได้เปลี่ยนชื่อเดิมจาก "บริษัท ที.เค.เอส. เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)" เป็น บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) และบริษัทฯ ได้ทำการเปลี่ยนแปลงมูลค่าที่ตราไว้จากเดิมหุ้นละ 10 บาท เป็นหุ้นละ 5 บาท พร้อมทั้งเพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 200 ล้านบาท เป็น 250 ล้านบาท ทำให้จำนวนหุ้นสามัญจดทะเบียนเพิ่มจากจำนวน 20 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้ 10 บาท เป็น 50 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 5 บาท นอกจากนั้นได้จ่ายหุ้นปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นเดิมในอัตรา 2 หุ้นสามัญเดิมต่อ 1 หุ้นสามัญใหม่ เป็นจำนวน 14 ล้านหุ้น ทำให้จำนวนหุ้นเรียกชำระแล้วเปลี่ยนจากจำนวน 28 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 5 บาท เป็น 42 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 5 บาท

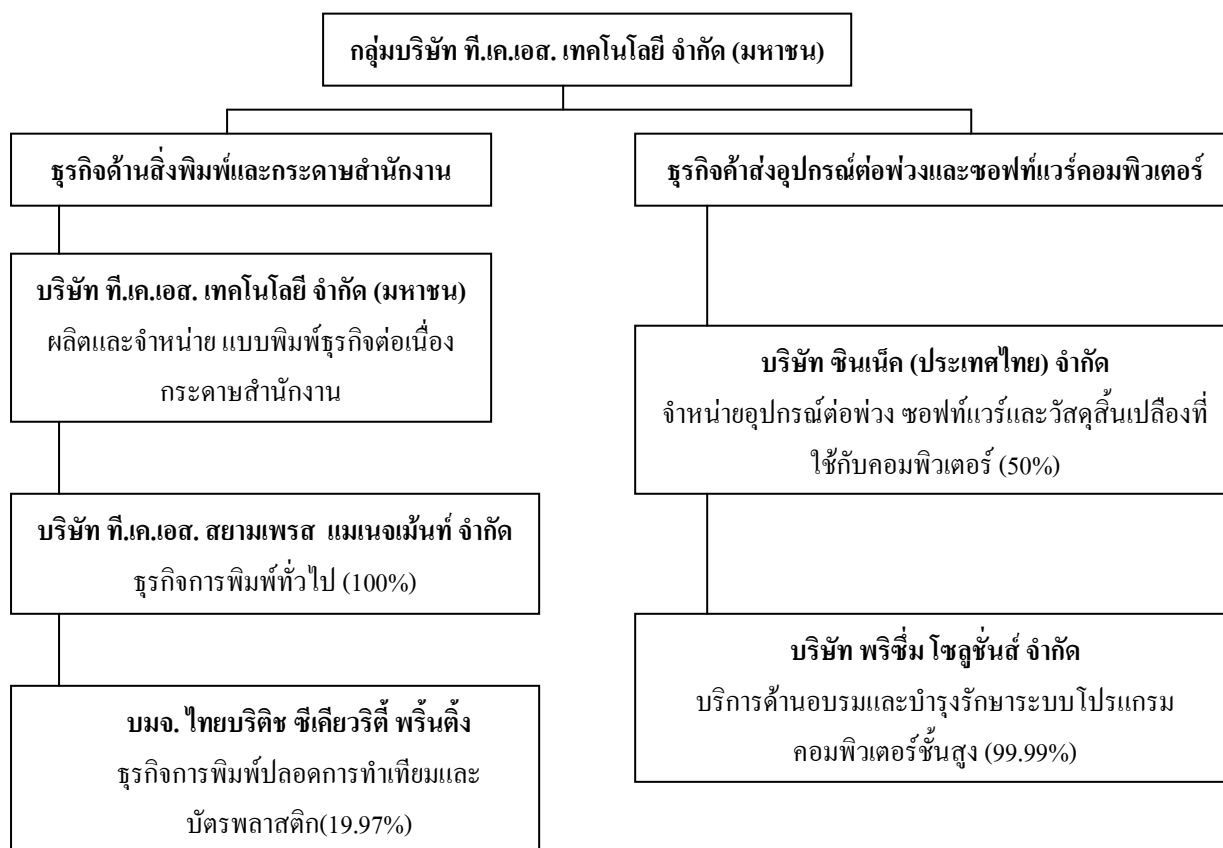
ปี 2546 บริษัทฯ ได้รับการรับรองคุณภาพ ISO 9001 : 2000 เพิ่มเติม และบริษัทฯ ได้ทำการเปลี่ยนแปลงมูลค่าที่ตราไว้จากเดิมหุ้นละ 5 บาท เป็นหุ้นละ 1 บาท ทำให้จำนวนหุ้นสามัญจดทะเบียนเปลี่ยนจากจำนวน 50 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 5 บาท เป็น 250 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 บาท ในปีเดียวกันบริษัทฯ ได้รับอนุญาตให้เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยเปิดทำการซื้อขายหลักทรัพย์ ในวันที่ 18 พ.ย. 46

ปี 2547 บริษัทฯ ได้ลงทุนในบริษัท สยามเพรส แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยถือหุ้นใหญ่ในสัดส่วนร้อยละ 85 ของทุนจดทะเบียน 60 ล้านบาท และเข้าถือหุ้นร้อยละ 100 ในต้นปี 2548 และในวันที่ 26 กันยายน 2548 บริษัทฯ ได้ทำการซื้อขายใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญของบริษัท 61,999,540 หน่วย ในตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยจัดอยู่ในหมวดใบสำคัญแสดงสิทธิ และใช้ชื่อย่อในการซื้อขายหลักทรัพย์ว่า "TKS-W1"

ปี 2549 บริษัทฯ ได้รับรางวัล "Best of the Best in more than one production" จากการประกวดสิ่งพิมพ์ในงาน Thai Print Award 2006 ครั้งที่ 1 จัดโดยสมาคมการพิมพ์ไทย และบริษัทฯ ได้รับรางวัลชนะเลิศ "Best of the Best" ประเภท "Best Innovative Use of the Printing Process, รางวัล Gold Award ประเภท "Innovation in Printing, รางวัล Bronze Award ประเภท Annual Financial Report. จากงานประกวด Asian Print Award 2006 ครั้งที่ 4 ที่นครเชียงใหม่ สาธารณรัฐประชาชนจีน

วันที่ 23 ธันวาคม 2549 บริษัทฯ ได้จัดงาน Grand Opening โรงงานใหม่ ณ นิคมอุตสาหกรรม การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ สีนสาครซึ่งมี 4 หน่วยงาน พลเอกพิจิตร กุลละวณิชย์ ให้เกียรติเป็นประธานเปิดงานในครั้งนี้

กลุ่มบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)



เป้าหมายการดำเนินธุรกิจ

“เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีเอกสารการพิมพ์ และบริหารคลังจัดส่งครบวงจร”

การตลาดและสถานะการแข่งขัน

1. **แบบพิมพ์ทั่วไปและแบบพิมพ์ระบบออฟเซต (Business Forms and Sheet Offset)** ตลาดในส่วนนี้จะมีการแข่งขันที่รุนแรง เนื่องจากเป็นสินค้าสิ้นเปลืองที่ใช้แล้วหมดไป มีปริมาณในการสั่งซื้อแต่ละครั้งจำนวนมาก โดยเฉพาะลูกค้ากลุ่มสถาบันการเงิน กลุ่มธุรกิจด้านการสื่อสาร หน่วยงานราชการ ประกอบกับขั้นตอนการผลิตไม่ยุ่งยากไม่ต้องใช้เทคโนโลยีการผลิตมากนัก จึงทำให้มีผู้ผลิตหลายราย นอกจากนั้นกลุ่มลูกค้าที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นได้นำระบบการประมูลผ่านสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-auction) มาใช้ ยิ่งทำให้มีการแข่งขันที่รุนแรงราคาประมูลที่ได้ค่อนข้างต่ำ ในขณะที่ต้นทุนวัตถุดิบเพิ่มสูงขึ้น ทำให้บางครั้งบริษัทไม่สามารถแข่งขันด้านราคาได้ แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้ทำการเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับตัวสินค้าโดยการเสนอบริการด้านบริหารงานคลัง และจัดเก็บสินค้าให้นอกเหนือจากการขายซึ่งเป็นการเพิ่มความสะดวกให้กับลูกค้า อันจะทำให้บริษัทไม่ต้องประสบภาวะการแข่งขันที่รุนแรง

2. **แบบพิมพ์ธุรกิจแบบพิเศษ (Advance Forms) และแบบพิมพ์ธุรกิจปลอดภัยการทำเทียม (Security Forms)** ตลาดในส่วนนี้อยู่ในตลาดที่คู่แข่งมีน้อยราย เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมทั้งต้องมีระบบการออกแบบที่ป้องกันการปลอมแปลง และมีการลงทุนในการทำห้องพิมพ์แยกบริเวณเพื่อเป็นเอกเทศในการรักษาความปลอดภัย จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นส่งผลทำให้ต้องมีการใช้เงินลงทุนที่สูงจึงทำให้มีผู้ประกอบการน้อยราย ประกอบที่ลูกค้าไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงผู้ผลิตบ่อยด้วยเหตุผลในเรื่องความปลอดภัย และป้องกันไม่ให้คู่แข่งรู้กลยุทธ์ หรือโปรโมชันที่ออกมาทางการตลาด จึงทำให้การแข่งขันส่วนนี้มีไม่มาก

3. **กระดาษสำนักงาน (Office Paper)** การตลาดส่วนนี้มีการแข่งขันที่รุนแรง เนื่องจากเป็นสินค้าที่พร้อมใช้งานได้ทันทีโดยไม่ต้องอาศัยเทคโนโลยีมากนัก จึงทำให้มีผู้ผลิตจำนวนมาก เพราะกระบวนการผลิตเป็นเพียงการตัด เพื่อให้เป็นไปตามขนาดตามการใช้งาน ลูกค้าพิจารณาตัวราคามากกว่าคุณภาพของสินค้า เพราะคุณภาพสินค้ามาจากโรงงานผลิตกระดาษรายใหญ่ 2 ราย คือ บริษัทผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด และบริษัท แอ็ดวานซ์ อะโกร จำกัด (มหาชน) อย่างไรก็ตามบริษัทไม่เน้นทำการตลาดสำหรับสินค้าประเภทนี้มากนัก

4. **บริการ Cheque on Demand** การตลาดส่วนนี้ถือได้ว่าบริษัทฯ เป็นผู้ให้บริการรายแรก เพราะฉะนั้นคู่แข่งที่สามารถให้บริการได้จึงมีน้อยราย เนื่องจากการบริการต้องอาศัยระบบความปลอดภัย และความเชื่อมั่นของลูกค้าที่มีต่อผู้ให้บริการตลอดจนถึงระบบจัดส่งที่รวดเร็วตามความต้องการของลูกค้าซึ่งในปัจจุบันลูกค้าได้แก่ ธนาคารส่วนใหญ่ที่ยังทำการ Encode เช็ค และพิมพ์ชื่อลูกค้าเอง เพราะฉะนั้นการตลาดส่วนนี้ความสำคัญอยู่ที่การให้ธนาคารหันมาใช้บริการของบริษัทฯ แทนการทำเอง

5. บริการพิมพ์งานระบบดิจิทัล (Digital print and mail) ถือเป็นการตลาดที่มีคู่แข่งขันน้อย รายเนื่องจากเป็นบริการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้า และต้องใช้เงินลงทุนที่ค่อนข้างสูง ทั้งในเรื่องของเครื่องจักรและระบบรักษาความปลอดภัย ประกอบกับความถูกต้องและความรวดเร็วในการให้บริการภายใต้ระยะเวลาอันจำกัด ถึงแม้บริษัทฯ จะเป็นรายใหม่ที่เข้ามาในตลาดส่วนนี้ แต่บริษัทฯ มีความพร้อม และความหลากหลายในการให้บริการมากกว่าผู้ให้บริการรายเดิม บริษัทฯ สามารถให้บริการงานได้ทั้งแบบต่อเนื่องเป็นม้วน ต่อเนื่องแบบปรุและแบบแผ่น รวมถึงการบรรจุของด้วยระบบ Zero defect ซึ่งป้องกันความผิดพลาด และที่สำคัญบริษัทยังสามารถให้บริการงานพิมพ์ด้วยระบบ 4 สีและขาวดำ

6. บริการสื่อโฆษณา (Media Advertising) การตลาดส่วนนี้ถือว่าการตลาดที่มีการแข่งขันกันมาก เนื่องจากมีการโฆษณาประชาสัมพันธ์ สามารถผ่านได้หลากหลายช่องทาง ไม่ว่าจะเป็นโฆษณาผ่านทางสื่อโทรทัศน์ การโฆษณาผ่านคลื่นวิทยุ หรือแม้แต่การโฆษณาผ่านป้ายโฆษณา แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีช่องทางโฆษณาที่หลากหลาย สื่อโฆษณาที่บริษัทฯ ให้บริการบนไบเร่จรับเงินค่าผ่านทางพิเศษ หรือบนแบบพิมพ์อื่นๆ ช่องทางที่มีต้นทุนในการโฆษณาที่ต่ำ และเจาะจงถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้ง่าย และหลากหลาย

7. บริการบริหารคลังสินค้าแบบพิมพ์ (Warehouse Management) ผู้ให้บริการงานพิมพ์ที่ดำเนินการอยู่ ปัจจุบันส่วนใหญ่จะรับจ้างพิมพ์แบบฟอร์มและจัดส่งให้ โดยจะไม่ได้ให้บริการจัดเก็บและบริหารงานคลัง ซึ่งแตกต่างไปจากบริษัทที่รับจัดการบริหารคลังแบบพิมพ์ให้เพื่อการบริหารของบริษัทฯ แบบ One Stop Service ซึ่งจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการจัดเก็บ และลดความยุ่งยากในการบริหารงาน การตลาดในส่วนนี้ถือว่ายังมีคู่แข่งขันน้อยราย

กลยุทธ์ด้านการแข่งขัน

เนื่องจากความต้องการของแบบพิมพ์ธุรกิจยังคงมีความต้องการอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะในส่วนของธุรกิจขนาดกลาง และขนาดเล็ก จึงมีผู้ประกอบการรายใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลา บริษัทฯซึ่งได้ดำเนินการโดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านธุรกิจสิ่งพิมพ์และกระดาษต่อเนื่องมานานกว่า 15 ปี จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานของธุรกิจ และการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางการจัดจำหน่ายที่เหมาะสมเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าที่มีอยู่ดังกล่าว บริษัทมีกลยุทธ์การแข่งขันในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การให้ความมั่นใจกับลูกค้าด้วยการเป็นโรงพิมพ์ที่มีระบบการรักษาความปลอดภัยทั้งในด้านข้อมูลของลูกค้า และงานพิมพ์ด้วยระบบ Software และควบคุมการเข้าออกด้วย Access Control แบบ Finger Scan พร้อมกล้อง CCTV

2. การให้บริการที่ครบวงจรตั้งแต่การให้บริการด้านการพิมพ์ ไม่ว่าจะเป็นบริการแบบพิมพ์ต่อเนื่อง หรือแบบแผ่น ตลอดจนการให้บริการด้านการจัดพิมพ์เอกสารการพิมพ์ ไปจนถึงการจัดส่ง (One Stop Service)

3. การลงทุนในเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการผลิต เช่น เครื่องพิมพ์ “Digital Full Colors” เครื่องพิมพ์พร้อมบรรจุของ

4. บริการด้านบริหารงานคลังสินค้า และจัดส่งเอกสารการพิมพ์ มีโครงการร่วมมือกับลูกค้า ในการกำหนดแผนสั่งซื้อสินค้าของลูกค้า โดยบริษัทจะทำการวางแผนร่วมกับลูกค้าในการกำหนดเวลาตารางการสั่งซื้อ และปริมาณในการสั่งซื้อเพื่อที่จะให้มีปริมาณการใช้ กับปริมาณที่บริษัทฯ สั่งซื้อ มีความเหมาะสมกัน นอกจากนี้ทางบริษัทฯ จะสอบถามไปทางลูกค้าอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบถึง ปริมาณสินค้าที่ลูกค้ามีอยู่เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้าหรือไม่ เพื่อนำมาวางแผนการจัดซื้อสินค้า แก่ลูกค้าในคราวถัดไป ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้กลยุทธ์นี้ยังมีประโยชน์ในแง่การสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า ตลอดจนยังเป็นประโยชน์ต่อบริษัทในแง่ การวางแผนการผลิตในส่วนต่างๆ

5. การใช้มาตรฐานคุณภาพ ISO 9001: 2000 เป็นจุดขายของบริษัท เนื่องจากบริษัทเป็นผู้ผลิต รายแรกในอุตสาหกรรมการพิมพ์ (อ้างอิงข้อมูลสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กระทรวง อุตสาหกรรม www.tisi.go.th) นอกจากนั้นในปี 2543 บริษัทได้รับรองมาตรฐาน ISO 14001ด้านการ ควบคุมสิ่งแวดล้อม จากการจัดระบบการดำเนินงานตามมาตรฐานดังกล่าวสามารถทำให้บริษัทสามารถ ลดต้นทุนการผลิต สร้างความสม่ำเสมอในคุณภาพของสินค้า และห่วงโซ่สิ่งแวดล้อม

6. การวางตำแหน่งสินค้าอยู่ในระดับกลางถึงสูง เนื่องจากสินค้าของบริษัทฯเป็นสินค้าที่มี คุณภาพสูง และบริษัทฯ ยังเน้นการให้บริการหลังการขายเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในสินค้าของบริษัท ฯ ทำให้สามารถตั้งราคาสินค้าที่สูงกว่าคู่แข่ง

7. การนำเสนอสินค้ารูปแบบใหม่ เพื่อขยายส่วนตลาดในส่วนที่มีการแข่งขันน้อย อาทิเช่น กระดาษพิมพ์แบบพิเศษ (Advance Forms) ซึ่งเป็นสินค้าที่มีคุณสมบัติพิเศษ เช่น รูปแบบการใช้ที่ สะดวก และมีมูลค่าเพิ่มในตัวเอง ทำให้สามารถสร้างอัตรากำไรที่สูงขึ้น

8. การลงทุนเพิ่มอุปกรณ์เสริม เช่น เพิ่มระบบ Inkjet System เข้ากับเครื่องจักรที่มีอยู่เพื่อเป็น การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน หรือเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ในขั้นตอนสุดท้าย ในการพัฒนารูปแบบ สินค้า หรือผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลายสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าในปัจจุบันอย่าง ครบวงจร

9. บริษัทฯ มีฐานลูกค้าหลากหลายประเภทองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้าที่ใช้ ผลิตภัณฑ์มายาวนานและต่อเนื่อง

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

แคท คราค (Katz Kakn. 1966: 362) พบว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิต และคุณภาพของงานได้อีกด้วย

ลิทวิน สตริงเกอร์ (Litwin Stringer. 1968: 45-46) ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าทำงานหรือไม่นั้น พบว่าความชัดเจนเกี่ยวกับผลผลิตการปฏิบัติงาน การรับรู้ ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องกันโดยตรงต่อการสนองความต้องการพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน การรับรู้ตนเองเป็นสิ่งที่กระตุ้น และจูงใจความต้องการการประสบความสำเร็จในงานอันจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมการทำงานในทางบวก

พอร์เตอร์ สเตียร์ (Porter Steers. 1973: 151-176) พบว่าหากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายออกไปจากองค์กร หรือไม่อยากทำงาน ซึ่งการแสดงออกโดยการขาดงาน ลางานบ่อยๆ

สเตียร์ (Steers. 1977: 28) ทำการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงาน 9 ใน 10 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ คือความพอใจในเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

สโตนและพอตเตอร์ (เซาวลิต ตนานนท์ชัย 2532; อ้างอิงจาก Stone;&Portor (1977). *Motivation and Work Behavior*) ทำการศึกษาลักษณะงาน และทัศนคติต่องานของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่าลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่องานในเรื่องอื่นๆ เช่น ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน โดยลักษณะของงานที่ศึกษามี 3 มิติ คือ ความหลากหลาย ความมีอิสระในงาน และงานที่มีโอกาสสร้างสรรค์กับผู้อื่น

งานวิจัยภายในประเทศ

วิภาวี ลีมนेत्र (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัท เนวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานกับองค์กร และตำแหน่งงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน และในส่วนทัศนคติด้านสถานที่ทำงานของพนักงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ทัศนคติด้านเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ทัศนคติด้านการยอมรับนับถือ

ของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับทัศนคติในการทำงาน ในด้านสถานที่ทำงาน ด้านเงินเดือนและด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับนับถือซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

วุฒิสักดิ์ รองเมือง (2544) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยม วิธีปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจทั้ง 3 สถานีอยู่ในระดับทัศนคติที่ดี เมื่อเจ้าหน้าที่สายตรวจมีทัศนคติแตกต่างกัน จะทำให้พฤติกรรมการทำงานแตกต่างกันด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยมในวิธีปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจนั้น มีความสัมพันธ์กันในทางบวก แต่มีระดับน้อย ทัศนคติและค่านิยมวิธีปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สามารถให้ทำนายพฤติกรรมการทำงานได้โดยมีค่าความเชื่อถือได้ร้อยละ 20

ศิริกุล รตนสุวรรณชัย (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายโดยพนักงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 28-37 ปี รองลงมาอายุ 18-27 ปี อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,001-25,000 บาท รองลงมาคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมาคือ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในปัจจุบันของพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ รองลงมาคือพนักงานระดับบริหารในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา/ผู้จัดการแผนก พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงาน 6-11 ปี

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่าง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการลาออกจากงานในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่

ทัศนคติของพนักงานต่องานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ทัศนคติของพนักงานต่องานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการ

สุพจน์ ศรีรัตนะ (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัด กองวิทยาการภาค 1 ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่าระดับทัศนคติในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองวิทยาการภาค 1 มีระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานรวมทั้ง 12 ด้าน อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเกือบทุกด้านข้าราชการตำรวจมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพียงด้านเดียวที่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่าปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด และความสัมพันธ์ของนโยบาย และการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงระดับทัศนคติของข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้อยู่ในระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าระบบคุณธรรมของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการกำหนดระดับทัศนคติด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองวิทยาการภาค 1 นอกจากนั้นหน่วยบริหารบุคลากรภายในหน่วยงานเองควรเน้นการคัดเลือกจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานโดยพิจารณาคุณสมบัติด้านอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา เป็นคุณสมบัติหลัก และหน่วยงานย่อยภายในกองวิทยาการภาค 1 ควรกำหนดนโยบายหลักให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยเน้นการสนับสนุนงานด้านบริหารให้มากยิ่งขึ้น

อัญชลี เทียมชาดอ (2541: 106) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยภาพรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งนี้ ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน ต่างมีทัศนคติการทำงานเป็นทีมที่อยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

อิสริยา สดมณี (2546) ได้รับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะอายุ อายุราชการ เงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวนครั้งในการได้รับในการฝึกอบรมกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวเพียงปัจจัยเดียวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ทัศนคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว บรรยากาศองค์กรทั้งภาพรวม และรายมิติ ทุกมิติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว บรรยากาศองค์กรทั้งภาพรวม และรายมิติ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ความแตกต่างระหว่างบุคคลเฉพาะ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรสกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่าง

กัน ระดับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวอยู่ในระดับสูงทุกด้าน คือด้านความปลอดภัย ด้านการให้บริการ และช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ด้านความมั่นคง และด้านมวลชลสัมพันธ์

จากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นที่กล่าวมา สามารถแบ่งออกเป็นสองส่วน คือทฤษฎีที่นำมาประกอบกับเหตุของตัวแปรอิสระ และทฤษฎีที่นำมาใช้ประกอบผลของตัวแปรตาม โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ จะกล่าวถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของ รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539: 41- 42) โดยแบ่งตัวแปรออกเป็นดังนี้ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุการทำงาน ขณะที่ทัศนคติระดับกลุ่ม แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา และทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน โดยได้ศึกษางานวิจัยของศิริกุล รัตนสุวรรณชัย (2548) เรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ที่กล่าวถึงทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติระดับองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน และทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้ทำการศึกษาจากงานวิจัยของ ศิริกุล รัตนสุวรรณชัย (2548) เรื่องทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ที่กล่าวถึงทัศนคติระดับองค์กร ทั้งสี่ด้านเช่นกัน

ตัวแปรตาม เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยได้ทำการศึกษา ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบในงานวิจัย เช่น ความจงรักภักดีที่มีความสำคัญต่อการบริหาร บาร์นาร์ด (Chester Barnard. 1938: 84) ความจงรักภักดีของครูกับครูใหญ่ ฮอยและรีส (Wayne K. Hoy;&Richard Rees. 1978) โดยมี จอห์นสันและเวนนาเบิล (Gladys Styles Johnson;&Bernice Proter Venable. Fall 1986) ได้ใช้เครื่องมือดังกล่าวศึกษาในลักษณะเดียวกัน แบ่งออกเป็นด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้นำเอาเครื่องมือดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ โดยการแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ เช่นกัน

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ และต่างประเทศ ทางผู้วิจัยได้นำหลักการดังกล่าวมาออกแบบงานวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง และขอแนะนำตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากร และเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำ และวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 738 คน (ข้อมูลในวันที่ 31 ธันวาคม 2550)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 738 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 580-581) ดังนี้

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

เมื่อ n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดความเชื่อมั่นที่ 95%

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$n = \frac{738}{1 + 738(.05)^2}$$

$$= 259 \text{ คน}$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน เพื่อสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบ และแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 10% ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 285 คนโดยการเลือกใช้วิธีการเลือกเก็บตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ และกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะรูปแบบ วิธีเขียนจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. พัฒนาแบบสอบถามตามความหมาย คำนิยาม และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) ได้แก่

1. เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง โดยระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุจากฐานข้อมูลของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ข้อมูลในวันที่ 31 ธันวาคม 2550 ดังนี้

- 18 – 25 ปี
- 26 – 30 ปี
- 31 – 35 ปี

- 36 – 40 ปี
- 41 – 45 ปี
- 46 ปีขึ้นไป

3. อัตราเงินเดือน ใช้ในระดับวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยการกำหนดช่วงอัตราเงินเดือนจากฐานข้อมูลของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ข้อมูลในวันที่ 31 ธันวาคม 2550 ดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 55,000 บาท
- 55,001 บาทขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท

5. สถานภาพ ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- โสด
- สมรส
- หม้าย / หย่าร้าง

6. ตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- พนักงาน
- หัวหน้าแผนก / หัวหน้าส่วน
- ผู้จัดการส่วน
- ผู้จัดการฝ่ายหรือสูงกว่า

7. อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดอายุงานที่ทำในองค์กรโดยกำหนดฐานข้อมูลฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ข้อมูลในวันที่ 31 ธันวาคม 2550 ดังนี้

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 6 – 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- 16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) แบบ Likert's scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของ อันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คือ ทัศนคติเห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง มีทัศนคติที่ดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คือ ทัศนคติเห็นด้วย	หมายถึง มีทัศนคติที่ดี
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คือ ทัศนคติไม่แน่ใจ	หมายถึง มีทัศนคติที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คือ ทัศนคติไม่เห็นด้วย	หมายถึง มีทัศนคติที่ไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คือ ทัศนคติไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง มีทัศนคติที่ไม่ดีมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) แบบ Likert's scale เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของ อันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.08\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คือ	ทัศนคติเห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง มีทัศนคติที่ดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คือ	ทัศนคติเห็นด้วย	หมายถึง มีทัศนคติที่ดี
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คือ	ทัศนคติไม่แน่ใจ	หมายถึง มีทัศนคติที่ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คือ	ทัศนคติไม่เห็นด้วย	หมายถึง มีทัศนคติที่ไม่ดี
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คือ	ทัศนคติไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง มีทัศนคติที่ไม่ดีมาก

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ปลายปิด (Close-ended response question) แบบ Likert's scale เป็นมาตรวัดระดับความคิดออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลออกเป็นระดับ 5 ระดับ การหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นจะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.8 ซึ่งมีการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนของคำถามได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คือ หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คือ หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คือ หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คือ หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คือ หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่ใช่มาก

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) เสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยการนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์: และคณะฯ. 2541: 215) เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 174) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามโดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งมีสูตรดังนี้

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

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนระหว่างคำถามต่างๆ

variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

อีกทั้งได้ทำการแก้ไขข้อบกพร่องให้เหมาะสม และจึงนำแบบสอบถามที่แก้ไขไปให้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 โดยแยกเป็นแต่ละด้านดังนี้

	ค่าความเชื่อมั่น
ทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่	
- ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา	0.952
- ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	0.952
ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่	
- ทัศนคติต่องาน	0.952
- ทัศนคติต่อตัวองค์กร	0.952
- ทัศนคติต่อผลตอบแทน	0.951
- ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.951
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่	
- ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.951
- ด้านความรู้สึกรัก	0.951
- ด้านการรับรู้	0.951

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานตามลำดับสัปดาห์ที่คำนวณไว้จำนวน 285 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะผู้ที่ตอบครบถ้วน
2. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Science)

4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยการประมวลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 15.0 (Statistical Package for the Social Science) ซึ่งจะมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ทักษะที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานข้อมูล ได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545:36)

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

เมื่อ p	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม 2 และ 4 (อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 36)

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

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

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านในต่างๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 65)

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

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวอย่างยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยสถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่าสองกลุ่มเพื่อทดสอบสมมติฐาน 1 และการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือทัศนคติของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ในส่วนทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องาน ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร ทัศนคติของพนักงานต่อค่าตอบแทน ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อส่วนที่ 3 ในเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันประกอบด้วย เพศ สถานภาพ สมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ ตัวแปรเพศ โดยใช้สถิติ t-test ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 313)

ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances Assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not Assumed โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene test

กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

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

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t -distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_p	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
	n_i	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	S_1^2	แทน	ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ $i; i = 1, 2$

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

กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

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

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $= V$

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดกลุ่มประชากรที่ 1

n_2	แทน	ขนาดกลุ่มประชากรที่ 2
V	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปร สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (Analysis of Variance) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วาณิชบัญชา. 2545: 331)

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

เมื่อ F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ (F - distribution)
MS_b	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนในกลุ่ม (Mean square within group)
		$MS_b = SS_b / (k - 1)$
		$MS_w = SS_w / (n - k)$
SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between groups sum of squares)
SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Within groups sum of squares)
k	แทน	จำนวนกลุ่ม
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
df_b	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) ระหว่างกลุ่ม ($k - 1$)
df_w	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) ระหว่างกลุ่ม ($n - k$)

เมื่อคำนวณค่าต่างๆ แล้ว นำค่าที่คำนวณได้นี้ลงในตารางสรุป เพื่อรายงานผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ตามรูปดังนี้

แหล่งของ การแปรผัน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของ ความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	$k - 1$	MS_b	MS_b
ภายในกลุ่ม	SS_w	$n - k$	MS_w	MS_w
ทั้งหมด	SS_t	$n - 1$		

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545: 333)

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

เมื่อ LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
MSE	แทน	ค่า Mean Square Error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
k	แทน	ค่าจำนวนข้อมูลทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
n	แทน	ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
$n1$	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งรวม
df_b	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
df_w	แทน	ชั้นความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของกลุ่มแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung, 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(w)}} \quad \text{โดยค่า} \quad MS_{(w)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_1^2$$

เมื่อ β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
---------------	-----	--

$MS_{(B)}$	แทน	ค่าประมาณความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)
$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
k	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
N	แทน	ขนาดของประชากร
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2543: 116) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(w)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution
$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Group) สำหรับ Brown-Forsythe
$\bar{X}_i$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
$\bar{X}_j$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
n_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

สมมติฐานข้อ 2 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา ทักษะพนักงานต่อเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

สมมติฐานข้อ 3 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อค่าตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 และ 3 ดังกล่าว ใช้การวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2542: 13)

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

เมื่อ r_{xy} คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

x คือ ค่าของตัวแปรชุดที่ 1

y คือ ค่าของตัวแปรชุดที่ 2

n คือ จำนวนคู่ของข้อมูล

สัมประสิทธิ์ของสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) มีค่าอยู่ระหว่าง +1 ถึง -1 อันจะบ่งบอกถึงลักษณะของข้อมูลว่าตัวแปรทั้งสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยพิจารณา ดังนี้

ค่า r	ค่าสัมประสิทธิ์	คำอธิบาย
ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง	-1 ถึง 0	แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
ค่า r มีค่าอยู่ระหว่าง	0 ถึง 1	แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ค่า r มีค่าเข้าใกล้	1	แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
ค่า r มีค่าเข้าใกล้	-1	แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
ค่า r เท่ากับ	0	แสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 316.)

ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.71 - 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.31 - 0.70	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0.01 - 0.30	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้า r มีค่าระหว่าง	0	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
F-Prop.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติระดับกลุ่ม
- ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติระดับองค์กร
- ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ส่วนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

ตาราง 1 แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	118	41.4
หญิง	167	58.6
รวม	285	100
อายุ		
18 - 25 ปี	114	40
26 - 30 ปี	57	20
31 - 35 ปี	71	25
36 - 40 ปี	30	10
41- 45 ปี	13	5
รวม	285	100
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	161	57
10,001 - 25,000 บาท	105	36
25,001 - 40,000 บาท	19	7
รวม	285	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	168	59
ปริญญาตรี	115	40
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1
รวม	285	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	164	58
สมรส/อยู่ด้วยกัน	105	37
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	16	5
รวม	285	100
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
พนักงาน	241	85
หัวหน้าแผนก / หัวหน้าส่วน	31	11
ผู้จัดการส่วน	13	4
รวม	285	100
อายุงานที่ทำงานในบริษัทถึงปัจจุบัน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	229	80
6 - 10 ปี	41	14
11 - 15 ปี	8	3
16 ปีขึ้นไป	7	3
รวม	285	100

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 285 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 59 และเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-35 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ช่วงอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ช่วงอายุ 36-40 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และช่วงอายุ 41-45 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 57 รองลงมาคือมีรายได้ 10,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 37 มีรายได้ 25,001 – 40,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาคือปริญญาตรี มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพคือ สถานภาพโสด มีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมาคือสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 37 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงาน มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 85 รองลงมาคือระดับหัวหน้าแผนก / หัวหน้าส่วน มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11 ระดับผู้จัดการส่วน มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

อายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14 อายุงาน 11-15 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และ อายุงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ และเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน (จัดกลุ่มใหม่)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
18 - 25 ปี	114	40
26 - 30 ปี	57	20
31 - 35 ปี	71	25
36 ปีขึ้นไป	43	15
รวม	285	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	161	57
10,001 บาทขึ้นไป	124	43
รวม	285	100
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	168	59
ปริญญาตรีขึ้นไป	117	41
รวม	285	100
สถานภาพ		
โสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	180	63
สมรส / อยู่ด้วยกัน	105	37
รวม	285	100
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
พนักงาน	241	85
หัวหน้าแผนก / หัวหน้าส่วน หรือสูงกว่า	44	15
รวม	285	100
อายุงานที่ทำงานในบริษัทถึงปัจจุบัน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	229	80
6 ปีขึ้นไป	56	20
รวม	285	100

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรใหม่ได้ดังนี้

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31-35 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ช่วงอายุ 26-30 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไป มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 57 และมีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 43 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 59 และปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพคือ สถานภาพโสด หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 63 และสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงาน มีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 85 และระดับหัวหน้าแผนก ขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ

อายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และอายุงาน 6 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติด้าน ทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติระดับกลุ่ม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา			
1. ท่านรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ท่านทำงานด้วย	3.84	1.07	ดี
2. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.54	1.22	ดี
3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.31	1.20	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็น แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	3.66	1.14	ดี
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความใส่ใจ และสนับสนุนท่านอยู่เสมอ	3.54	1.18	ดี
ภาพรวม	3.58	1.10	มีทัศนคติระดับดี

ตาราง 3 (ต่อ)

ทัศนคติระดับกลุ่ม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน			
ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ และห่วงใยช่วยเหลือ	3.93	0.77	ดี
ท่านเสมอ			
ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความ กระตือรือร้นในการทำงาน	3.72	0.79	ดี
ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมักจะทำงานร่วมกัน	3.76	1.03	ดี
เป็นทีม			
ภาพรวม	3.80	0.79	มีทัศนคติระดับดี

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทัศนคติด้านทัศนคติระดับกลุ่ม ของพนักงานในบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เป็นดังนี้

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติในภาพรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี คือ รู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วย ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น และผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และสนับสนุนอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.66 และ 3.54 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี คือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีม และเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.76 และ 3.72 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน และทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแจกแจงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทัศนคติด้าน ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน และทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทัศนคติระดับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
<u>ด้านทัศนคติต่องาน</u>			
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.72	0.81	ดี
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว	3.33	0.79	ปานกลาง
เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ท่านทำ ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด	4.51	0.51	ดีมาก
ท่านสามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.91	0.86	ดี
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที	3.96	0.72	ดี
ท่านมีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน	3.91	0.71	ดี
ท่านคิดว่าตนเองมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต	3.42	1.07	ดี
ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน	3.69	0.81	ดี
ภาพรวม	3.77	0.43	มีทัศนคติระดับดี
<u>ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร</u>			
ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้	4.36	.509	ดีมาก
ท่านรู้สึกว่ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสม	3.61	.817	ดี
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากรับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร	3.79	.872	ดี
ท่านคิดว่าโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ซับซ้อน	3.22	1.056	ปานกลาง
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน	3.08	.953	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ทัศนคติระดับองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงานที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ	3.38	.850	ปานกลาง
ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงาน ที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน	3.48	.995	ดี
ภาพรวม	3.56	.525	มีทัศนคติระดับดี
<u>ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน</u>			
ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรม และเหมาะสม	2.75	1.057	ปานกลาง
โบนัสที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม	3.20	1.056	ปานกลาง
เมื่อท่านมีผลงานมักได้รับคำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ	2.62	1.099	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ	3.12	1.118	ปานกลาง
ภาพรวม	2.92	.827	ปานกลาง
<u>ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน</u>			
ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	3.43	.907	ดี
ท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กร	2.92	.990	ปานกลาง
ท่านคิดว่าพื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการการทำงาน	2.93	1.097	ปานกลาง
ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน	3.32	.997	ปานกลาง
ภาพรวม	3.15	.838	มีทัศนคติระดับปานกลาง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทัศนคติด้านทัศนคติระดับองค์กร ของพนักงานในบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เป็นดังนี้

ด้านทัศนคติต่องาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติด้านเมื่อมี

ข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ความมีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน คิดว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตน การมีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน และคิดว่าตนเองมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96, 3.91, 3.91, 3.72, 3.69 และ 3.42 ตามลำดับ คิดว่างานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้ ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากรับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสม คิดว่าองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน ให้ระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.61 และ 3.48 ตามลำดับ คิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ คิดว่าโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจนและหน้าที่ไม่ซับซ้อน และคิดว่าองค์กรของท่านมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนให้ระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.22 และ 3.08 ตามลำดับ

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติกับโบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ คิดว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม และเมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20, 3.12, 2.75 และ 2.62 ตามลำดับ

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าที่ทำงานของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงาน พื้นที่ในการทำงานของตนเองกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน และคิดว่าอุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32, 2.93 และ 2.92 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ โดยแจกแจงจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความจงรักภักดี
<u>ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก</u>			
ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนอื่นที่สูงกว่า	2.78	.858	มีความจงรักภักดีปานกลาง
ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร	4.10	.575	มีความจงรักภักดี
ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ	3.05	1.013	มีความจงรักภักดีปานกลาง
รวม	3.31	.618	มีความจงรักภักดีปานกลาง
<u>ด้านความรู้สึก</u>			
ท่านมีความรู้สึกกับองค์กรเหมือนท่านเป็นเจ้าขององค์กร	3.58	.643	มีความจงรักภักดี
ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร	3.76	.720	มีความจงรักภักดี
ในความรู้สึกของท่านการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด	3.98	.492	มีความจงรักภักดี
เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที	3.77	.780	มีความจงรักภักดี
รวม	3.77	.532	มีความจงรักภักดี
<u>ด้านการรับรู้</u>			
ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3.54	.738	มีความจงรักภักดี
ท่านคิดว่านโยบายขององค์กรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ท่านอยู่เสมอ	3.34	.904	มีความจงรักภักดีปานกลาง
ท่านมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในตัวองค์กร	3.74	.669	มีความจงรักภักดี
ท่านมีความภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก	3.98	.652	มีความจงรักภักดี
รวม	3.65	.592	มีความจงรักภักดี

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้ ของพนักงานในบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เป็นดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดี โดยรวมอยู่ในระดับจงรักภักดีปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร อยู่ในระดับจงรักภักดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 ความตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ และจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนอื่นที่สูงกว่า อยู่ในระดับจงรักภักดีปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.05 และ 2.78 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับจงรักภักดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกของการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดีจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร และพนักงานมีความรู้สึกกับองค์กรเหมือนตนเองเป็นเจ้าขององค์กร อยู่ในระดับจงรักภักดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98, 3.77, 3.76 และ 3.58 ตามลำดับ

ด้านการรับรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับจงรักภักดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก พนักงานมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในตัวองค์กร และพนักงานเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับจงรักภักดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.74 และ 3.54 ตามลำดับ พนักงานคิดว่านโยบายขององค์กรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับจงรักภักดีปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วยเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร		Levene's Test for Equality of Variances				
		F		Sig.		
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก		0.086		.769		
2. ด้านความรู้สึกรัก		3.915*		.049		
3. ด้านการรับรู้		3.031		.083		

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ชาย	3.45	.650	3.318**	283	.001
	หญิง	3.21	.576			
2. ด้านความรู้สึกรัก	ชาย	3.91	.456	3.997**	277.285	.000
	หญิง	3.67	.560			
3. ด้านการรับรู้	ชาย	3.64	.644	-.282	283	.778
	หญิง	3.66	.555			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.769 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance assumed

2. ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance not assumed

3. ด้านการรับรู้มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.083 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance assumed

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยเพศชายมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าเพศหญิง

2. ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยเพศชายมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกรู้สึกมากกว่าเพศหญิง

3. ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .778 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05

โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.535**	3	281	.004
2. ด้านความรู้สึก	4.882**	3	281	.003
3. ด้านการรับรู้	10.046**	3	281	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 7 (ต่อ)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร		Statistic ^a	df1	df2	Prop
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	Brown-Forsythe	12.114**	3	209.542	.000
2. ด้านความรู้สึกรัก	Brown-Forsythe	15.165**	3	207.691	.000
3. ด้านการรับรู้	Brown-Forsythe	8.240**	3	189.876	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 7 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

2. ด้านความรู้สึกรัก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

3. ด้านการรับรู้มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe เนื่องจากค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2. ด้านความรู้สึกรัก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกรักแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3. ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เพื่อให้ทราบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 ปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	18-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		3.17	3.08	3.55	3.58
18-25 ปี	3.17	-	.091 (.939)	-.377** (.000)	-.409** (.002)
26-30 ปี	3.08		-	-.467** (.000)	-.500** (.001)
31-35 ปี	3.55			-	-.032 (.107)
36 ปีขึ้นไป	3.58				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี กับ 31 - 35 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 -25 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.377

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี กับ 36 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 -25 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.409

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี กับ 31 -35 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 -35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 -35 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.467

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี กับ 36 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.500

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	18-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		3.58	3.70	3.94	4.09
18-25 ปี	3.58	-	-.118 (.649)	-.353** (.000)	-.510** (.000)
26-30 ปี	3.70		-	-.235* (.016)	-.391** (.002)
31-35 ปี	3.94			-	-.156 (.402)
36 ปีขึ้นไป	4.09				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี กับ 31 - 35 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.353

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี กับ 36 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.510

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี กับ 31 -35 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 -35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 -35 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.235

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี กับ 36 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกแตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความรู้สึกมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.391

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

อายุ	$\bar{X}$	18-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		3.54	3.47	3.79	3.94
18-25 ปี	3.54	-	.066 (.992)	-.246** (.005)	-.397** (.000)
26-30 ปี	3.47		-	-.312* (.028)	-.462** (.002)
31-35 ปี	3.79			-	-.151 (.441)
36 ปีขึ้นไป	3.94				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี กับ 31 - 35 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.246

2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี กับ 36 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 18 - 25 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.397

3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี กับ 31 - 35 ปี มี Probability (p) เท่ากับ .028 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.312

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี กับ 36 ปีขึ้นไป มี Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้แตกต่างเป็นรายคู่กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านการรับรู้มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 - 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.462

สำหรับรายคู่อื่นไม่พบว่ามีผลแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อัตราเงินเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	0.063	.802
2. ด้านความรู้สึกรัก	7.245**	.008
3. ด้านการรับรู้	0.002	.968

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	อัตราเงินเดือน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	≥ 10,000 บาท	3.23	.575	-2.384*	283	.018
	10,000 บาทขึ้นไป	3.41	.660			
2.ด้านความรู้สึกรัก	≥ 10,000 บาท	3.64	.557	-4.923**	282.426	.000
	10,000 บาทขึ้นไป	3.94	.448			
3.ด้านความรู้	≥ 10,000 บาท	3.62	.567	-.903	283	.367
	10,000 บาทขึ้นไป	3.68	.624			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.802 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance assumed
2. ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance not assumed
3. ด้านการรับรู้มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.968 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance assumed

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 บาทขึ้นไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
2. ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 บาทขึ้นไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
3. ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .367 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.066*	.045
2. ด้านความรู้สึกรัก	0.602	.438
3. ด้านการรับรู้	2.072	.151

ตาราง 12 (ต่อ)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.23	.546	-2.528*	209.999	.012
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.42	.696			
2.ด้านความรู้สึก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.72	.542	-1.977*	283	.049
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.85	.509			
3.ด้านการรับรู้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.69	.546	1.322	283	.187
	ปริญญาตรี/สูงกว่า	3.59	.651			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.045 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance not assumed

2. ด้านความรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.438 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance assumed

3. ด้านการรับรู้มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.151 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance assumed

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมี

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ด้านความรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .049 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

3. ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .187 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สถานภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.5 สถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances				
			F	Sig.	
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก			30.342**	.000	
2. ด้านความรู้สึก			2.078	.151	
3. ด้านการรับรู้			22.527**	.000	

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	โสด/หย่าร้าง	3.29	.694	-3.705**	278.002	.493
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.34	.462			
2.ด้านความรู้สึก	โสด/หย่าร้าง	3.68	.542	-5.449**	274.166	.000
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.92	.480			
3.ด้านการรับรู้	โสด/หย่าร้าง	3.52	.632	-5.449**	274.166	.000
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.87	.440			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance not assumed

2. ด้านความรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.151 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance assumed

3. ด้านการรับรู้มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance not assumed

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .493 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ด้านความรู้สึกรัก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกรักแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกรักมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง

3. ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานในปัจจุบันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	18.813**	.000
2. ด้านความรู้สึก	17.300**	.000
3. ด้านการรับรู้	12.956**	.000

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	พนักงาน	3.28	.658	-2.817**	140.748	.006
	หัวหน้า/ผู้จัดการ	3.45	.288			
2.ด้านความรู้สึก	พนักงาน	3.73	.548	-4.341**	86.639	.000
	หัวหน้า/ผู้จัดการ	4.01	.351			
3.ด้านการรับรู้	พนักงาน	3.59	.607	-5.108**	88.089	.000
	หัวหน้า/ผู้จัดการ	3.95	.383			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการ

ทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance not assumed

2. ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance not assumed

3. ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance not assumed

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานในปัจจุบันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้า/ผู้จัดการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงาน

2. ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้า/ผู้จัดการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงาน

3. ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้า/ผู้จัดการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงาน

อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t-test ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	17.871**	.000
2. ด้านความรู้สึกรัก	34.092**	.000
3. ด้านการรับรู้	31.263**	.000

ตาราง 15 (ต่อ)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	อายุงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1.ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.30	.666	-1.132	160.094	.259
	6 ปีขึ้นไป	3.37	.358			
2.ด้านความรู้สึก	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.71	.559	-5.361**	156.875	.000
	6 ปีขึ้นไป	4.01	.305			
3.ด้านการรับรู้	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.61	.634	-3.355**	163.424	.001
	6 ปีขึ้นไป	3.81	.335			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance not assumed

2. ด้านความรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance not assumed

3. ด้านการรับรู้มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน จึงใช้สถิติทดสอบ Independent t-test กรณี equal variance not assumed

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบันกับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบ Independent t-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .259 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึง

ปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2. ด้านความรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

3. ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบันที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

H_0 : ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

H_1 : ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ในการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่นำมาทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

H_1 : ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธ

สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่มกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ทัศนคติระดับกลุ่ม	n	พฤติกรรมที่แสดงออก		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา					
1. ท่านรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ท่านทำงานด้วย	285	.471**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของท่านเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	285	.409**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	285	.454**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4.ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	285	.500**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความใส่ใจและสนับสนุนท่านอยู่เสมอ	285	.398**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.473**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน					
6.ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยช่วยเหลือท่านเสมอ	285	.445**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
7.ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	285	.582**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
8.ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมักจะทำงานร่วมกันเป็นทีม	285	.639**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.617**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่มกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .473 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า

รู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วย มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .471 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วยในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .409 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึว่าผู้บังคับบัญชาเป็น คนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .454 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .500 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .398 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอในระดับดีจะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .617 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อ

องค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .445 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .582 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .639 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึก

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ทศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก

ในการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่นำมาทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ด้านความรู้สึก สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ทศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก

H_1 : ทศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่มกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึ

ทัศนคติระดับกลุ่ม	n	ด้านความรู้สึ		ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา					
1.ท่านรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ท่านทำงานด้วย	285	.449**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
2.ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	285	.506**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3.ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	285	.538**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
4.ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	285	.566**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความใส่ใจ และสนับสนุนท่านอยู่เสมอ	285	.550**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.555**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน					
6.ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ และห่วงใยช่วยเหลือท่านเสมอ	285	.333**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
7. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	285	.429**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
8.ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมักจะทำงานร่วมกันเป็นทีม	285	.557**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.494**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่มกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .555 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

รู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วย มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .449 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วยในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .506 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .538 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับ

ปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .566 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .550 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอในระดับดีจะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .494 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .333 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและ

หวังใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .429 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .557 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการรับรู้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้

ในการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่นำมาทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ด้านความรู้สึก สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้

H_1 : ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่มกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้

ทัศนคติระดับกลุ่ม	n	ด้านการรับรู้		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา					
1.ท่านรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ท่านทำงานด้วย	285	.221**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
2.ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	285	.196**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
3.ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	285	.294**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
4.ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	285	.254**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
5.ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความใส่ใจ และสนับสนุนท่านอยู่เสมอ	285	.279**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.264**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน					
6.ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ และห่วงใยช่วยเหลือท่านเสมอ	285	.450**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
7. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	285	.469**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
8.ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มักจะทำงานร่วมกันเป็นทีม	285	.474**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.509**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่มกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .264 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

รู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วย มีค่า $\text{Prob.}(p)$ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วยความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .221 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วยในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .196 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .294 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาเป็น

แบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .254 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .279 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอในระดับดีจะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .509 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .450 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการ

รับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .469 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .474 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

H_0 : ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

H_1 : ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ในการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่นำมาทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องงาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

H_1 : ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องงาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะระดับองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ทัศนคติระดับองค์กร	n	พฤติกรรมที่แสดงออก		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
ด้านทัศนคติต่องาน					
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เหมาะกับความสามารถของท่าน	285	.214**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว	285	.158**	.007	ต่ำ	เดียวกัน
เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ท่านทำ ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด	285	.189**	.001	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านสามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	285	.561**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที	285	.183**	.002	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีโอกาสร่วมสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสนอในการทำงาน	285	.168**	.004	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 19 (ต่อ)

ทัศนคติระดับองค์กร	n	พฤติกรรมที่แสดงออก		ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
ท่านคิดว่าตนเองมีโอกาสดิบโตใน หน้าที่การงานในอนาคต	285	.471**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่าง ชัดเจน	285	.566**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.577**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<u>ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร</u>					
ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ขององค์กรที่กำหนดไว้	285	.232**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านรู้สึกว่ องค์กรมีการกำหนด ขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสม	285	.435**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดย จะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากรับข้อมูลที่ ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร	285	.363**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าโครงสร้างขององค์กรมีความ ชัดเจน และหน้าที่ไม่ซับซ้อน	285	-.114	.054	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความ ยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน	285	.374**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการ ทำงานที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ	285	.372**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้ง พนักงาน ที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน	285	.354**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.461**		ปานกลาง	เดียวกัน
<u>ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน</u>			.000		
ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ใน ปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม	285	.230**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
โบนัสที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความ ยุติธรรมและเหมาะสม	285	.420**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 19 (ต่อ)

ทัศนคติระดับองค์กร	n	พฤติกรรมที่แสดงออก		ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
เมื่อท่านมีผลงานมักได้รับคำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ	285	.621**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้อยู่เสมอ	285	.507**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.585**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<u>ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการ ทำงาน</u>					
ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	285	.656**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอ กับความต้องการของพนักงานในองค์กร	285	.494**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าพื้นที่ในการทำงานของท่าน กว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน	285	.541**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีความ ปลอดภัยในการทำงาน	285	.422**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.626**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ด้านทัศนคติต่องาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .577 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง

เดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .214 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้วมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .158 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้วในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .189 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตาม

สมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .561 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกละเอียดสามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สามารถแก้ไขปัญหาลักษณะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สามารถแก้ไขปัญหาลักษณะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทีที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .183 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกละเอียดสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทีในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

มีโอกาสร้าสร้างสรรคความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีโอกาสร้าสร้างสรรคความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .168 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกละเอียดมีโอกาสร้าสร้างสรรคความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .471 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกละเอียดมีโอกาสร้าเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคตในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

มีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่

แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .566 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าจะมีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .461 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อตัวองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .232 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าจะความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .435 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าจะองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากได้รับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตาม

สมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .363 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ทับซ้อนกัน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.054 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ทับซ้อนกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .374 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .372 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ขอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .354 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า

มีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทักษคติต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .585 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อผลตอบแทนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .230 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการเงินที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .420 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการโบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .621 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปใน

ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .507 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้าน พฤติกรรมที่แสดงออก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .626 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .656 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง

เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .494 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการใช้เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .541 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการใช้พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ที่ท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ท่านมีความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .422 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ท่านมีความปลอดภัยในการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึก

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก

ในการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่นำมาทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ด้านความรู้สึก สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก

H_1 : ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องงาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะระดับองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก

ทัศนคติระดับองค์กร	n	ด้านความรู้สึก		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
ด้านทัศนคติต่องาน					
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เหมาะกับความสามารถของท่าน	285	.224**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว	285	.284**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ท่านทำ ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด	285	.274**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านสามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	285	.451**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที	285	.155**	.009	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีโอกาสร้าสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน	285	.123*	.037	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านคิดว่าตนเองมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานในอนาคต	285	.394**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 20 (ต่อ)

ทัศนคติระดับองค์กร	n	ด้านความรู้สึก		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน	285	.437**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.504**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<u>ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร</u>					
ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้	285	.257**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านรู้สึกว่า องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสม	285	.321**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากรับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร	285	.358**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่า โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ซับซ้อน	285	-.103	.084	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน	285	.332**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงานที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ	285	.396**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงาน ที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน	285	.541**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.487**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<u>ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน</u>					
ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม	285	.274**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
โบนัสที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม	285	.345**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
เมื่อท่านมีผลงานมักได้รับคำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ	285	.561**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 20 (ต่อ)

ทัศนคติระดับองค์กร	n	ด้านความรู้สึก		ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ	285	.573**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.578**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<u>ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน</u>					
ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	285	.550**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กร	285	.493**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าพื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน	285	.600**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน	285	.461**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.628**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ด้านทัศนคติต่องาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .504 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของต้นมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .224 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้วมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .284 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้วในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .274 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่ามีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .451 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกที่สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที มีค่า $\text{Prob.}(p)$ เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทีที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .155 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกลว่าสามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทีในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกล เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

มีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.037 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .123 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่ามีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

มีโอกาสเดิบทอในหน้าทีการงานในอนาคด มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีโอกาสเดิบทอในหน้าทีการงานในอนาคดมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .394 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่ามีโอกาสดิบทอในหน้าทีการงานในอนาคดในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

มีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกลักษณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .437 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกละเอียดมีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกละเอียดเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้าน

ความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .487 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อตัวองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .257 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .321 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากได้รับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .358 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ทับซ้อนกัน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.084 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ทับซ้อนกันไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .332 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .396 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .541 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .578 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อผลตอบแทนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .274 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการเงินที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .345 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการโบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .561 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการเมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .573 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .628 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .550 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .493 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติเครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .600 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติพื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวาง

เพียงพอต่อการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .461 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่ที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการรับรู้

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องงาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้

ในการทดสอบสมมติฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่นำมาทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ด้านการรับรู้ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้ คือ

H_0 : ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องงาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้

H_1 : ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต้องงาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของพนักงาน ด้านการรับรู้

ทัศนคติระดับองค์กร	n	ด้านการรับรู้		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
ด้านทัศนคติต่องาน					
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เหมาะกับความสามารถของท่าน	285	.276**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว	285	.330**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ท่านทำ ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด	285	.082	.165	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านสามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	285	.395**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที	285	-.070	.236	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านมีโอกาสร้าสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน	285	-.061	.305	ไม่มีความสัมพันธ์	-
ท่านคิดว่าตนเองมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานในอนาคต	285	.231**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน	285	.483**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.475**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร					
ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้	285	.157**	.008	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านรู้สึกว่าการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสม	285	.682**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 21 (ต่อ)

ทัศนคติระดับองค์กร	n	ด้านการรับรู้		ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดยจะ ชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากรับข้อมูลที่ไม่ดี เกี่ยวกับตัวองค์กร	285	.118*	.047	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านคิดว่าโครงสร้างขององค์กรมีความ ชัดเจน และหน้าที่ไม่ซับซ้อน	285	.126*	.034	ต่ำ	เดียวกัน
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความยุติธรรม ต่อพนักงานทุกคน	285	.521**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการ ทำงานที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ	285	.584**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้ง พนักงาน ที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน	285	.547**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.656**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<u>ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน</u>					
ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ใน ปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม	285	.283**	.000	ต่ำ	เดียวกัน
โบนัสที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความ ยุติธรรมและเหมาะสม	285	.495**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
เมื่อท่านมีผลงานมักได้รับคำชมเชย หรือ รางวัลตอบแทนอยู่เสมอ	285	.492**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาความรู้อยู่เสมอ	285	.596**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.613**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
<u>ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน</u>					
ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	285	.488**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับ ความต้องการของพนักงานในองค์กร	285	.396**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 21 (ต่อ)

ทัศนคติระดับองค์กร	n	ด้านการรับรู้		ระดับความ สัมพันธ์	ทิศทาง
		r	Prob.(p)		
ท่านคิดว่าพื้นที่ในการทำงานของท่าน กว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน	285	.400**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีความ ปลอดภัยในการทำงาน	285	.341**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	285	.482**	.000	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ด้านทัศนคติต่องาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .475 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .276 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าการงานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้วมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .330 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้วในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.165 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .395 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่างานสามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.236 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทีไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

มีโอกาสร้าสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.305 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีโอกาสร้าสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีโอกาสเติบโตใน

หน้าที่การงานในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .231 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคตในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

มีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า มีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .483 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่ามีโอกาสเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .656 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีทัศนคติต่อตัวองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .157 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .682 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง

เดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ความรู้สึกรักภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากได้รับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .118 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าความรู้สึกรักภูมิใจที่ทำงานในองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ทับซ้อนกัน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.034 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ทับซ้อนกันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .126 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ทับซ้อนกันในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .521 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .584 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับ

ปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .547 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .613 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อผลตอบแทนในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .283 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .495 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าโบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความ

ยุติธรรมและเหมาะสมในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .492 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่ามีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .596 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .482 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .488 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง

เดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กร มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .396 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติของอุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กรในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .400 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติพื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่า Prob.(p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .341 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณสมบัติที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 22 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันประกอบด้วยเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบันแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของงานต่างกัน		
1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่างกัน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก - ด้านความรู้สึกรัก - ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test t-test t-test
1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก - ด้านความรู้สึกรัก - ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe Brown-Forsythe Brown-Forsythe
1.3 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก - ด้านความรู้สึกรัก - ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test t-test t-test
1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก - ด้านความรู้สึกรัก - ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test t-test t-test

ตาราง 22 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.5 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก - ด้านความรู้สึก - ด้านการรับรู้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test t-test t-test
1.6 ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก - ด้านความรู้สึก - ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test t-test t-test
1.7 อายุงานที่ทำงานในบริษัทถึงปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก - ด้านความรู้สึก - ด้านการรับรู้	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test t-test t-test
2. ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน		
2.1 ทักษะต่อระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก - ด้านความรู้สึก - ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation Pearson Correlation Pearson Correlation

ตาราง 22 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
2.1 ทักษะคิดต่อระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะคิดของพนักงานต่อเพื่อนร่วมทาง มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก - ด้านความรู้สึก - ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation Pearson Correlation Pearson Correlation
3. ทักษะคิดระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะคิดของพนักงานต่องาน ทักษะคิดของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะคิดของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะคิดของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน		
3.1 ทักษะคิดระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะคิดของพนักงานต่องาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก - ด้านความรู้สึก - ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation Pearson Correlation Pearson Correlation
3.2 ทักษะคิดระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะคิดของพนักงานต่อตัวองค์กร มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน - ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก - ด้านความรู้สึก - ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation Pearson Correlation Pearson Correlation

ตาราง 22 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3.3 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน		
- ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความรู้สึก	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.4 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน		
- ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านความรู้สึก	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
- ด้านการรับรู้	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาดัง “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของ บริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)” ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานในการรักษาบุคลากรของบริษัทให้มีประสิทธิภาพ ตามทัศนคติของพนักงาน และเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้พัฒนากับงานบริหารบุคคลขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กร
2. ผลจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยทำให้องค์กรสามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป
3. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นำเสนอผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร
4. ผลการศึกษาค้นคว้าอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นๆ ที่สนใจจะทำการศึกษาในเรื่องลักษณะเช่นเดียวกันนี้

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วยเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน

2. ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

3. ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

- เพศชาย
- เพศหญิง

1.1.2 อายุ

- 18 – 27 ปี
- 28 – 37 ปี
- 38 – 47 ปี
- 48 ปีขึ้นไป

1.1.3 อัตราเงินเดือน

- ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 40,000 บาท
- 40,001 – 55,000 บาท
- 55,001 บาทขึ้นไป

1.1.4 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าหรือเท่ากับปริญญาโท

1.1.5 สถานภาพ

- โสด
- สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.6 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- พนักงาน
- หัวหน้าแผนก / หัวหน้าส่วน
- ผู้จัดการส่วน
- ผู้จัดการฝ่าย

1.1.7 อายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี
- 6 – 11 ปี
- 12 – 17 ปี
- 18 ปีขึ้นไป

1.2 ทักษะระดับกลุ่ม

1.2.1 ทักษะต่อผู้บังคับบัญชา

1.2.2 ทักษะต่อเพื่อนร่วมงาน

1.3 ทักษะระดับองค์กร

1.3.1 ทักษะต่องาน

1.3.2 ทักษะต่อองค์กร

1.3.3 ทักษะต่อผลตอบแทน

1.3.4 ทักษะต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

2.1 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.1 ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

2.1.2 ด้านความรู้สึก

2.1.3 ด้านการรับรู้

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 738 คน (ข้อมูลในวันที่ 31 ธันวาคม 2550)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 738 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรจึงทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (Yamane, 1970: 580-581) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน เพื่อสำรวจกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบ และแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 10% ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 285 คนโดยการเลือกใช้วิธีการเลือกเก็บตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ และกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะรูปแบบ วิธีเขียนจากตำรา หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
2. พัฒนาแบบสอบถามตามความหมาย คำนิยาม และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกได้เป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยมีคำตอบหลายๆ ทางให้เลือกในแต่ละคำถาม และผู้ตอบต้องเลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) แบบ

Likert's scale จำนวน 8 ข้อ เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 แต่ละหมายเลขแทนระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) แบบ Likert's scale จำนวน 23 ข้อ เป็นมาตรวัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 แต่ละหมายเลขแทนระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) แบบ Likert's scale จำนวน 11 ข้อ เป็นมาตรวัดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยมีการกำหนดค่าระดับคะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 แต่ละหมายเลขแทนระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จะทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัส โดยการประมวลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 15.0 (Statistical Package for the Social Science) ซึ่งจะมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ทัศนคติที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานข้อมูล ได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ ในแบบสอบถาม 2 และ 4

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยสถิติ t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มในเรื่องของเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มีมากกว่าสองกลุ่มเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือทัศนคติของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน กับความจงรักภักดีต่อ

องค์กรของพนักงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องาน ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร ทัศนคติของพนักงานต่อค่าตอบแทน ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของบริษัท ที.เค.เอส.เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)” สามารถสรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานทางประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 285 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 59 มีอายุระหว่าง 18-25 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 57 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 59 มีสถานภาพโสด จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 63 มีตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับพนักงาน จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 85 มีอายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน อายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 80

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติในภาพรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี คือ รู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วย ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น และผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และสนับสนุนอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.66 และ 3.54 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี คือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงาน

ร่วมกันเป็นทีม และเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93, 3.76 และ 3.72 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามแบบทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน และทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านทัศนคติต่องาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติด้านเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กร หากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ความมีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน คิดว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตน การมีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน และคิดว่าตนเองมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96, 3.91, 3.91, 3.72, 3.69 และ 3.42 ตามลำดับ คิดว่างานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้ ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากรับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสม คิดว่าองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์ และมีผลงาน ให้ระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79, 3.61 และ 3.48 ตามลำดับ คิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ คิดว่าโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจนและหน้าที่ไม่ซับซ้อน และคิดว่าองค์กรของท่านมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนให้ระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.22 และ 3.08 ตามลำดับ

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติกับโบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ คิดว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม และเมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือ

รางวัลตอบแทนอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20, 3.12, 2.75 และ 2.62 ตามลำดับ

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าที่ทำงานของตนมีความปลอดภัยในการทำงาน พื้นที่ในการทำงานของตนกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน และความคิดว่าอุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32, 2.93 และ 2.92 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออก ความรู้สึก และการรับรู้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับจงรักภักดีปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร อยู่ในระดับจงรักภักดีดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.10 ความตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ และจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนอื่นที่สูงกว่า อยู่ในระดับจงรักภักดีปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.05 และ 2.78 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับจงรักภักดีดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกของการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดีจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาโต้แย้งทันที พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร และพนักงานมีความรู้สึกกับองค์กรเหมือนตนเองเป็นเจ้าขององค์กร อยู่ในระดับจงรักภักดีดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98, 3.77, 3.76 และ 3.58 ตามลำดับ

ด้านการรับรู้

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับจงรักภักดีดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก พนักงานมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในตัวองค์กร และพนักงานเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับจงรักภักดีดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98, 3.74 และ 3.54 ตามลำดับ

พนักงานคิดว่านโยบายขององค์กรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับจงรักภักดีปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน

เพศ

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อายุ

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อัตราเงินเดือน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 อัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีทัศนคติด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ระดับการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีทัศนคติด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในการรับรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สถานภาพ

สมมติฐานข้อที่ 1.5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีทัศนคติด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความรู้สึกล้นเกินและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านความรู้สึก

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความรู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านการรับรู้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความรู้สึกลับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วยมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก

ด้านทัศนคติต่องาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้วมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทีที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

มีโอกาสร่วมสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

มีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ทับซ้อนกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านความรู้สึกรู้สึก

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ทักษะระดับองค์กร ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่องาน ทักษะของพนักงานต่อตัวองค์กร ทักษะของพนักงานต่อผลตอบแทน ทักษะของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกรู้สึก

ด้านทัศนคติต่องาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้วมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สามารถเสนอแนะทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทีที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

มีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

มีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทักษะต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ทับซ้อนกันไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านการรับรู้

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องาน ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้

ด้านทัศนคติต่องาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้วมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทีที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

มีโอกาสร่วมสร้างสรรคความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

มีโอกาสดิบโตในหน้าที่การงานในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

มีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทัศนคติต่อตัวองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ความรู้สึกรักภูมิใจที่ทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ทับซ้อนกันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทัศนคติต่อผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2539 : 41- 42) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายเท่านั้น ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

2. ทัศนคติด้านกลุ่ม ได้แก่ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

จากศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) สรุปได้ดังนี้

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี คือ รู้สึกนับถือผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วย ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น และผู้บังคับบัญชามีความเอาใจใส่และสนับสนุนอยู่เสมอ อยู่ในระดับดี

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี คือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีม และเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับดี

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร คงอ่ำ (2551) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และความพอใจต่อวิธีการที่

หัวหน้าปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน คือ เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยรวมจะอยู่ในระดับดี

3. ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน และทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) สรุปได้ดังนี้

ด้านทัศนคติต่องาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับทัศนคติต่องานในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติด้านเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงาน พนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุดอยู่ในระดับดีมาก ให้ระดับทัศนคติด้านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ความมีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน คิดว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตน การมีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน และคิดว่าตนเองมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต อยู่ในระดับดี และให้ระดับทัศนคติด้านคิดว่างานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้ ในระดับดีมาก ให้ระดับทัศนคติด้านความรู้สึกรักภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากรับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสม คิดว่าองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน ให้ระดับทัศนคติอยู่ในระดับดี และให้ระดับทัศนคติด้านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ คิดว่าโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจนและหน้าที่ไม่ซ้ำซ้อน และคิดว่าองค์กรของท่านมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคนให้ระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติกับโบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ คิดว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม และเมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับทัศนคติความรู้สึกรังเกียจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับดี ให้ระดับทัศนคติว่าที่ทำงานของตนมีความปลอดภัยในการทำงาน พื้นที่ในการทำงานของตนกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน และความคิดว่าอุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร คงอำ (2551) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีทัศนคติต่องาน คือ งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน และไม่ชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง มีทัศนคติต่อตัวองค์กร คือ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร และรู้สึกว่าการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมดีแล้ว โดยรวมจะอยู่ในระดับดี และมีทัศนคติต่อตัวองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรมีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และองค์กรมีความยุติธรรมต่อเจ้าหน้าที่ทุกคน มีทัศนคติต่อผลตอบแทน คือ การมีผลงานที่ดีมักได้รับค่าชมเชยหรือรางวัล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีทัศนคติต่อผลตอบแทนอยู่ในระดับไม่ดี คือสวัสดิการที่องค์กรมีเพียงพอกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร เงินเดือนและค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพ และโบนัสที่ได้รับในปัจจุบันจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม มีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในองค์กรที่ท่านอยู่มีความปลอดภัยต่อชีวิตของท่านอยู่ในระดับดี ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้มีเพียงพอ และพื้นที่ใช้สอยมีความกว้างขวางเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับไม่ดี คือ สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องน้ำ โรงอาหาร ที่จอดรถ มีเพียงพอ

4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดี ของบริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) สรุปได้ดังนี้

ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดี โดยรวมอยู่ในระดับจงรักภักดีปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร อยู่ในระดับจงรักภักดีดี ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ และจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนอื่นที่สูงกว่า อยู่ในระดับจงรักภักดีปานกลาง

ด้านความรู้สึก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับจงรักภักดีดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกของการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดีจะรู้สึกไม่พอใจและพุดจาได้แข็ง

ทันที พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร และพนักงานมีความรู้สึกกับองค์กรเหมือนตนเองเป็นเจ้าขององค์กร อยู่ในระดับจงรักภักดีดี

ด้านการรับรู้ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีโดยรวมอยู่ในระดับจงรักภักดีดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก พนักงานมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในตัวองค์กร และพนักงานเห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารงานขององค์กร อยู่ในระดับจงรักภักดีดี ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับพนักงานคิดว่านโยบายขององค์กรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับจงรักภักดีปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนัทร แวงโสธรณ์ (2548) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำสมรรถนะผู้นำ กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษวิจัย พบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความตั้งใจร่วมมือทำงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการอุทิศเวลาและแรงกายของตนให้กับงาน และด้านความมั่นใจในอนาคตของตนเองในการปฏิบัติงานกับองค์กร

และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Lee (1967 อ้างถึงใน พัทรินทร์, 2545: 18) ที่กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดี หมายถึง การเชื่อฟัง การแสดงความรัก ความภักดีด้วยความเคารพ การเชื่อสัตย์ การทำตามหน้าที่ และการให้การสนับสนุน โดยเชื่อกันว่า พนักงานที่มีความจงรักภักดีจะเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการผลิต และอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจ และยินดีที่จะปฏิบัติตามความต้องการขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ยอมรับการตัดสินใจในการบริหารจัดการ และจะละทิ้งหรือหยุดงานเมื่อเหตุการณ์คับขันเกิดขึ้น สิ่งที่คนจะมอบความจงรักภักดีให้นั้นเป็นได้เกือบทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบัน ความคิด หรืออะไรก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดผลได้ ความจงรักภักดีของพนักงานมองได้ว่าเป็นทัศนคติที่กลุ่มพนักงานเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีต่อองค์กร ซึ่งระดับความจงรักภักดีของพนักงานมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันและความเต็มใจในการอุทิศความต้องการของตน หรือความต้องการของกลุ่มเพื่อองค์กร อย่างไรก็ตาม ระดับความจงรักภักดีของแต่ละบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และคุณค่าที่เขายึดถือต่อสิ่งนั้น ๆ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่างกัน

ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นไปตามสมมติฐานสำหรับตัวแปรเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ในด้านความรู้สึกเป็นไปตามสมมติฐานสำหรับตัวแปร

เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบัน ในด้านการรับรู้เป็นไปตามสมมติฐานสำหรับตัวแปรอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบัน โดยเพศชาย ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีอัตราเงินเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่า มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้า/ผู้จัดการ และมีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานมากที่สุด

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถวัลย์ เอื้อวิสาสวรวงศ์ (2547: 70 - 72) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานทั่วไป บริษัท เบทาโกร อโกรกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน อายุงานต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน สาเหตุที่ตัวแปรเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกันนั้น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 81-83) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลว่า “ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำให้แตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้คนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคง เกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันไปทำให้บางคนเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกัน บุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชี่ยวชาญพอกัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน”

ฉะนั้นจึงควรพิจารณาถึงสาเหตุ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะ และคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก หญิงและชายมีลักษณะงานที่ต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่ต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้นๆ มิฉะนั้นก็ไม้อาจจะกระทำได้

1.7 ประสิทธิภาพ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงกำหนดจำนวนปีที่เคยทำงานมาก่อนจะรับเข้าทำงาน

สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์มีความต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงาน และเลือกงานอย่างมากอีกด้วย

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ปิยะนัทร แวงโสธรณ์ (2548: 13 - 14) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนี้

อายุ คนที่มีอายุแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพ เป้าหมาย ความเชื่อ ค่านิยมที่แตกต่างกัน (Ivancevich and Matteson, 1999 อ้างถึงใน ชะริณยา, 2545: 24) บุคคลที่มีอายุมากจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตนลดลง โดยปกติคนที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีการเรียนรู้ที่มากขึ้น มีประสิทธิภาพในงานมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น รวมทั้งมีความรู้สึว่าการคงอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้มีความสนใจต่อองค์กรอื่นลดลง

สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามที่ Hrebiniak and Alutto (1972: 555) ได้ทำการศึกษาไว้ คือ ผู้ที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่แต่งงานหรือเป็นหม้าย ซึ่งผู้ที่แต่งงานแล้วมีภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่าจึงมีแนวโน้มปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้จะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามที่ Mowday, Steers and Porter (1982: 30) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก คนที่มีการศึกษาสูงจะคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูง จนองค์กรอาจไม่สามารถตอบสนองได้ และมักจะไม่มี ความผูกพันกับตำแหน่งหรือองค์กรมากนัก (Mathieu and Zajac, 1990: 177) เพราะคนที่มีการศึกษาสูงจะมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย จึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่อยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน จะมีความรู้สึว่าตนเองแก่เกินไปที่จะเริ่มต้นใหม่กับนายจ้างคนใหม่ จึงทำให้มีความรู้สึกจรักภักดีต่อองค์กร หรือสถาบันที่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะระดับกลุ่ม ได้แก่ ทักษะของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นไปตามสมมติฐานสำหรับตัวแปร

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งได้แก่ รู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วย รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งได้แก่ การมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีมเพิ่มขึ้น

ในด้านความรู้สึกเป็นไปตามสมมติฐานสำหรับตัวแปร

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก ซึ่งได้แก่ รู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วย รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก ซึ่งได้แก่ การมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีมเพิ่มขึ้น

ในการรับรู้เป็นไปตามสมมติฐานสำหรับตัวแปร

ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชากับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ ซึ่งได้แก่ รู้สึกนับถือและศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ทำงานด้วย รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีความเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอยู่เสมอเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้ ซึ่งได้แก่ การมีความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและห่วงใยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอ เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานมักทำงานร่วมกันเป็นทีมเพิ่มขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศนิกันต์ ศิริศักดิ์ศ (2548: 87 – 93) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานบริการลูกค้าบริษัท ทีเอ ออเรนจ์ จำกัด พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องาน ต่อตัวองค์กร ต่อผลตอบแทน ต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

และสอดคล้องกับงานวิจัยของสภาพร คงอ่ำ (2551) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่ได้กล่าวถึง ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่า ในองค์กรหนึ่ง ๆ อาจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บังคับบัญชา และกลุ่มผู้ร่วมงาน บุคคลทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพื่อนำผลงานไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จของงาน (Korman. 1977: 81) จะเห็นว่านอกจากผู้บังคับบัญชาแล้ว เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อวิชาชีพของตน เพราะถ้ามีความช่วยเหลือกันอย่างดีระหว่างผู้ร่วมงานก็จะทำให้บุคคลมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ และทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน (สมบุญ เกาพัฒนา. 2520:18)

นอกจากนี้ เสถียร เหลืองอร่าม (2527: 206) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เปรียบเสมือนฉันทพี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียว คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่มและแนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ได้ตามทุกข์สุขซึ่งกันและกันพูดจาด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จด้วยดี

และรัสเซล อัลเมอร์ และวาลเซน (Russel, Allmiaier ;& Valzen. 1987 : 269 – 274) ได้ทำการสำรวจและพบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถและทักษะได้ผลงานที่เป็นด้านบวก รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความท้อแท้น้อยกว่าครูที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2542: 64) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคติโดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) ความคิด ความเข้าใจจะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้หรือความเชื่อซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อมอันเป็นเรื่องของปัญญาในระดับที่สูงขึ้น อาทิ นักบริหารหรือผู้บังคับบัญชามีความคิดหรือความเชื่อได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของเขานั้นมีลักษณะของความ

เป็นผู้ใหญ่ สามารถปกครองตนเองได้ ดังนั้นเขาจึงให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา หรือเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำการวินิจฉัยสั่งการ 2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกนี้จะแสดงสภาพทางอารมณ์ (Emotion) ประกอบกับการประเมิน (Evaluation) ในสิ่งนั้น ๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้นจึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ อาทิ ชอบ ถูกใจ สนุกหรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น อาทิ เกลียด โกรธก็ได้ ความรู้สึกอาจทำให้นุคคลเกิดความยึดมั่น และอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งขัดกับความรู้สึกดังกล่าว 3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral tendency Component) หมายถึงแนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรม หรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ อาทิ บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตยอันเป็นพฤติกรรมแบบเข้าหาหรือแสวงหา (Seek Contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ไม่ดี ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมในการถอยหนีหรือหลีกเลี่ยง (Avoiding Contact)

สมมติฐานข้อที่ 3 ทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของพนักงานต่องาน ทัศนคติของพนักงานต่อตัวองค์กร ทัศนคติของพนักงานต่อผลตอบแทน ทัศนคติของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน

ในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นไปตามสมมติฐานสำหรับตัวแปร

ด้านทัศนคติต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งได้แก่ การคิดว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตน งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที มีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต มีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งได้แก่ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสม ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กรโดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากได้รับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร

องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม เมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ และการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งได้แก่ รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กร พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน และที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น

ในด้านความรู้สึกเป็นไปตามสมมติฐานสำหรับตัวแปร

ด้านทัศนคติต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก ซึ่งได้แก่ การคิดว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตน งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงานพนักงานจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที มีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต มีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก ซึ่งได้แก่ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสม ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากได้รับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก ซึ่งได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม เมื่อมีผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ และการมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก ซึ่งได้แก่ รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอต่อความต้องการของพนักงานในองค์กร พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน และที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น

ในด้านการรับรู้เป็นไปตามสมมติฐานสำหรับตัวแปร

ด้านทัศนคติต่องานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ ซึ่งได้แก่ การคิดว่างานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของตน งานที่ทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว สามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต และมีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจนเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อตัวองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ ซึ่งได้แก่ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์กรมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสม ความรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กรโดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากได้รับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร โครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ซับซ้อน องค์กรมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ และองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงานเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อผลตอบแทนกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ ซึ่งได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม โบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม เมื่อมี

ผลงานมักได้รับคำชมเชยหรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ และการมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพิ่มขึ้น

ด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่าพนักงานมีทัศนคติต่องานในระดับดี จะทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้ ซึ่งได้แก่ รู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กร พื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน และที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศนิกันต์ ศิริศักดิ์ศ (2548 : 87 – 93) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานบริการลูกค้าบริษัท ทีเอ ออเรนจ์ จำกัด พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องาน ต่อตัวองค์กร ต่อผลตอบแทน ต่อสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

และสอดคล้องกับงานวิจัยของสถาพร คงอ่ำ (2551) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ที่ได้กล่าวถึง **ทัศนคติความรู้สึที่บุคคลมีต่อ**งาน ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน และความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากรองค์การ ซึ่งได้รับอิทธิพลจาก 1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน และ 2. อิทธิพลของปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ฟิชเบิน (Fishbein citing Ajzen 1967; & Fishbein. 1980) กล่าวว่า ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานจะนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่มีจุดหมาย และก่อให้เกิดพฤติกรรม ในกรณีของการลาออก สันนิษฐานว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่ลดลงจะมีผลต่อการเพิ่มความตั้งใจจะลาออก ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานจะมีผลต่อการกำหนดความตั้งใจจะอยู่หรือลาออกจากรองค์การ ประกอบด้วยสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การฝึกงาน การทดลองงาน ความจำกัดในด้านขอบเขต ภูมิศาสตร์ กลุ่มสมรส ความผูกพันในครอบครัว เป็นต้น ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน คือ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรซึ่งเป็นผลรวมจากปัจจัย 3 ปัจจัย คือ 1. ความคาดหวังในงานและค่าตอบแทน 2. ลักษณะองค์กรและประสบการณ์ที่ได้รับ ลักษณะขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการบรรลุความคาดหวังของบุคคล ประกอบด้วย นโยบายในการจ่ายค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ขนาดของกลุ่มทำงาน รูปแบบภาวะของหัวหน้างาน การบังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กร โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พื้นที่ภูมิศาสตร์ขององค์กร เป้าหมายและค่าตอบแทนขององค์กร ตัวแปรเหล่านี้จะประกอบกันเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากองค์กร และเป็นที่บอกได้ว่า องค์กรจะช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุความคาดหวังของตนได้หรือไม่ และ 3. ระดับผลการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อทัศนคติในงานและการลาออก ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี จะทำให้คนมีทัศนคติความรู้สึที่ไม่ดีต่อการทำงาน เพิ่มความวิตกกังวลและความคับข้องใจ และจากการศึกษาพบว่า

ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี จะมีอิทธิพลต่อการลาออกโดยสมัครใจ ทักษะหรือความรู้สึที่บุคคลมีต่องานจะส่งผลสะท้อนกลับ และอิทธิพลต่อประสบการณ์ในองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ทักษะที่มีต่องานในแง่ลบ จะมีผลต่อการรับรู้สิ่งที่ต้องการปฏิบัติต่อบุคคล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง พฤติกรรมของหัวหน้างาน เป็นต้น ทักษะในแง่ลบจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ ก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมการลาออก บุคคลจะพยายามเปลี่ยนแปลงสถานการณ์หรือพยายามกำจัดลักษณะสภาพงานที่บีบบังคับให้ตนเองลาออก โดยอาจออกมาในรูปของการโยกย้ายภายในหรือแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมการทำงาน ปรับปรุงโครงสร้างของงานและความรับผิดชอบ ชูจะลาออก หรือบังคับให้บุคคลอื่นลาออก เพื่อให้สิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์การทำงานอยู่ในระดับที่พอจะอดทนอยู่ในองค์กรต่อไปได้

นอกจากนี้สมยศ นาวิการ (2533 : 193) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์กรสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา

และสถาพร คงอำ (2551: 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการทำงาน องค์กรใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลถึงปฏิบัติงานของบุคคล องค์กรจึงสมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ดังที่ วิจิตร วรุตบางกูร (2521 : 145) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงสมควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณให้สะอาด สวยงาม พร้อมติดตั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐาน ยิ่งกว่านั้นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานยังทำให้เข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงานในด้านต่าง ๆ และทำให้รู้จุดอ่อนขององค์กรที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยให้เข้าใจ สภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ได้ดังนี้

1. เข้าใจถึงผลกระทบขององค์กรต่อคนและบุคลิกภาพของคนกระทบต่อหน้าที่ต่าง ๆ ของคนในองค์กรรวมทั้งความสามารถของคนองค์กรเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิต
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยในการศึกษาด้านการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบต่าง ๆ ของการบริหารที่มีต่อคน ต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

นอกจากนี้ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 94) ได้กล่าวถึงทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 3 ชนิด ได้แก่

1. ทัศนคติเกี่ยวกับความพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีงานของเขา คนที่มีความพอใจในงานของเขาสูงจะมีทัศนคติในทางบวก ต่องานของเขาก็จะมีทัศนคติในทางลบเกี่ยวกับงาน แต่ในการพูดถึงทัศนคติของพนักงานเรามักจะหมายถึงในทางพอใจ

2. ทัศนคติของการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) หมายถึง อัตราของการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า พนักงานที่มีระดับของการมีส่วนร่วมในงานสูง จะมีความระมัดระวังเกี่ยวกับงานที่ทำสูง มีการขาดงานน้อย และการลาออกน้อย ระดับที่พนักงานแต่ละคนมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของตนเองมากจะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกายและกำลังใจอีกทั้งยังมองว่างานนั้นเป็นสิ่งสำคัญเหนือสิ่งใด ๆ ในการดำเนินชีวิต การมีโอกาสรับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ นั้นหมายถึงหน้าตา ภาพลักษณ์ของตนเอง

3. ทัศนคติด้านความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับพนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. กลุ่มเป้าหมายที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ เพศหญิง มีอายุระหว่าง 18-25 ปี มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งงานระดับพนักงาน มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

2. จากผลการศึกษา พบว่า เพศชาย ที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีอัตราเงินเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่า มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้า/ผู้จัดการ และมีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการรักษาบุคลากรในกลุ่มนี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ส่งเสริมให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และสนับสนุนพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น

3. จากผลการศึกษาทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญช ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และต้องทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือได้ โดยต้องเป็นผู้สร้างศรัทธาให้พนักงานเกิดการยอมรับในด้านต่างๆ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรม การสร้างความสามัคคี สามารถ

เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว และความเป็นอยู่ภายในองค์กร มีความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา และสร้างระบบการทำงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4. จากผลการศึกษาทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญและจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนพนักงานด้วยตนเอง เช่น การแข่งขันกีฬา กิจกรรมสันทนาการต่างๆ เพื่อกระชับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างทัศนคติที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และพนักงานกับพนักงานเอง อันจะนำมาซึ่งความสามัคคีกลมเกลียวในหน่วยงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ควรสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน โดยประสานความคิดระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยมีผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. จากผลการศึกษาทัศนคติต่องาน พบว่า บริษัทฯ ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น มีการจัดประชุมระหว่างพนักงาน และระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อชี้แจงผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และแลกเปลี่ยนแนวความคิด แนวทางการแก้ไข เพื่อสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ภารกิจและวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ ควรมีการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจตามสมควร เปิดโอกาสให้พนักงานรับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการสะท้อนให้เห็นผลงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น อีกทั้งยังทำให้พนักงานคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทความสามารถ แรงใจและแรงกายเพื่อองค์กร

6. จากผลการศึกษาทัศนคติต่อตัวองค์กร พบว่า นโยบายในการบริหารงานของบริษัทฯ ควรมีความโปร่งใส ชัดเจน ไม่ซับซ้อน ซึ่งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยนโยบาย กฎ ระเบียบ ที่กำหนดจะต้องมีความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อความเสมอภาคของพนักงาน และควรจัดให้มีการประชุม เพื่อให้ผู้บริหารชี้แจงวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน ให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ และปฏิบัติตามตามแนวทางที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและหากต้องมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เป้าหมาย ระบบงานต่างๆ หรือโครงสร้างองค์กร ก็ควรชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างเป็นทางการด้วย

7. จากผลการศึกษาทัศนคติต่อผลตอบแทน พบว่า บริษัทฯ ควรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเป็นธรรมมากขึ้นโดยมีการกำหนดรายละเอียดและมาตรฐานในการประเมินอย่างเป็นระบบชัดเจนและยุติธรรมกับพนักงาน อาจจะมีการชี้แจงให้พนักงานเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีการกำหนดเป็นมาตรฐาน เพราะบ่อยครั้งที่พนักงานที่เป็นคนดีและมีความสามารถ

ในการทำงานต้องลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่นด้วยเหตุผลเพราะว่าองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า อีกทั้งการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนควรจะดูจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยไม่มีการนำเรื่องความแตกต่างของตำแหน่งงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี และทุ่มเทความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

8. จากผลการศึกษาทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า บริษัทฯ ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีอากาศปลอดโปร่ง ไม่คับแคบและแออัดจนเกินไป จัดแบ่งพื้นที่อย่างเป็นส่วน มีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างเพียงพอพร้อมทั้งดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและสถานที่ทำงานให้กับพนักงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานอยากที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

9. จากผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบัน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน คือ เพศชายมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกและด้านความรู้สึกลึกซึ้งกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ในพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่ำกว่า 30 ปี พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 บาทขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/สูงกว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้สึกมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด/หย่าร้าง พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้า/ผู้จัดการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านพฤติกรรมที่แสดง ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ ออกมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับพนักงาน และพนักงานที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี สาเหตุที่ทำให้พนักงานที่มีอายุมากกว่า มีอัตราเงินเดือนมากกว่า มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีตำแหน่งงานสูงกว่า และมีอายุการทำงานในองค์กรเป็นเวลานานกว่า มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่านั้น เพราะจากอายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตนลดลง โดยปกติคนที่อายุมากขึ้นย่อมมีการเรียนรู้ที่มากขึ้น มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และย่อมมีระดับเงินเดือนที่สูงขึ้นตามไปด้วย พนักงานเหล่านี้จึงมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้นผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรหาแนวทางในการส่งเสริมให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในงานให้

พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร เพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ส่งเสริมให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น การจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงานในทุกระดับ เพื่อความสามัคคีกันของพนักงานในองค์กร นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

10. บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพราะในปัจจุบันเป็นยุคของโลกไร้พรมแดน วิทยาการและนวัตกรรมใหม่ๆ มีให้เห็นอยู่เสมอพนักงานจึงควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาประยุกต์และปรับปรุงในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร

11. ควรมีการสนับสนุนให้จัดฝึกอบรมความรู้ความสามารถตามเส้นทางอาชีพให้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในการหน้าที่การงานของตน มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อจูงใจพนักงานหากสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน และเป็นการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร

12. บริษัทควรมีการปลูกฝังให้พนักงานมีความรักบริษัท และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยบริษัทต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่พนักงานก่อน เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัท ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี สามารถทำงานกับบริษัทอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการควบคุมกลุ่มตัวอย่างให้มีการกระจายในเรื่องของเพศ อายุ อัตราเงินเดือน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอายุงานในปัจจุบันที่แตกต่างกัน ให้มีสัดส่วนใกล้เคียงและเหมาะสมกันเพื่อให้ได้ทัศนคติของพนักงานที่หลากหลายและสามารถนำผลที่วิเคราะห์มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ยังไม่ได้นำมาศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานด้วย เช่น ด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน บรรยากาศในองค์กร ลักษณะของผู้บังคับบัญชาหรือลักษณะของผู้นำ ปัจจัยอื่นๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรมในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- , (2545). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซีเคแอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- กาญจนา เหมะธร. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สห โมเสค อุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)*. ปรินญาณิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จำลอง เงินดี. (2529). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2520). *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและ จิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2521). *เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาจิตวิทยาชั้นสูง*. กรุงเทพฯ: คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทวีชัย อ่ำวิจิตร. (2545). *ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: ห้างหุ้นส่วนจำกัด คอมโพเนนท์ เทค เซ็นเตอร์*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2535, กันยายน-ธันวาคม). คุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารงาน สาธารณสุขระดับอำเภอ และความจงรักภักดีของผู้ได้บังคับบัญชา: กรณีผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็น นักศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช* 5 (3): 79.
- เทพนม เมืองแมน; และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิยะดา ชุนหวงศ์; และนินนาท โอฬารวรวิ. (2526). *พฤติกรรมศาสตร์ทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: บางกอก การพิมพ์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- ปิยธิดา คล้ายพงษ์พันธ์. (2540). *ทัศนคติของนิสิต นักศึกษา ระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีต่อ
โฆษณาชวนเชื่อทางโทรทัศน์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2526). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ; สารเศรษฐี.
- พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนัก
ทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรินทร์ รอดพันธ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความ
จงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์
พ.ม. (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พูนสุข สังข์รุ่ง. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวน
ดุสิต.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2542). *สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ*. หน่วยที่ 1-8 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลัดดา กิติวิภาค. (2526). *ทัศนคติทางสังคมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.
- วรรณิ์ สุกิมะระ. (2526). *ทัศนคติของเกษตรกรเกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตรในโครงการโกชนาชนบท
จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (เศรษฐศาสตร์เกษตร) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวี ลีมนตร. (2546). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัท เนาวรัตน์-
พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิศักดิ์ รองเมือง. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ค่านิยมในวิถีปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) ขอนแก่น: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศ. วาสนา ประवालพุกษ์. (2524, กันยายน-ธันวาคม). *ทัศนคติในแง่จิตวิทยา*. *วารสารวัดผลการศึกษา*.
2(4): 5.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สร้อยตระกูล (ต๋วยานนท์) อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพจน์ ศรีรัตนะ, ร.ต.ท.. (2539). *ทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองวิทยา*
ภาค 1. ภาคนิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยา) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2526). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อิสริยา สดมณี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย*
ไทย. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). *ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรม*
การทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา
อุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- Albanese, R. (1981). *Managing : Toward Accountability For Performance*. 3rd ed. Lilinois: Richard D. Lrwin.
- Baruch, B.D. (1968). *New ways in discipline*. New York : McGraw – Hill.
- Chester Barnard. (1938). *The Functions of The Executive*. Cambridge, Massachusetts: Harvaed University
- Cronbach, Lee Joseph. (1971). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Gladly Styles Johnson;&Bernice Protor Venable. (Fall, 1986). “A study of Teacher Loyalty to the
 Principal: Rule Empirical Assessment. *Educational Administration Quarterly* 22.
- Harry, C. Traindis. (1971). *Attitude and Attitude Change*. New York: Jonh Wiley & Sons.
- Katz, D.,;&R. L. Kahn. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: McGraw – Hill.
- Litwin, G.H.,;&Stringer, J.A.. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of
 research, Haward University of Graduate school of Business Administration.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper and Row.
- Perter M.Blau;&W.Reichard Scotts. (1962). *Formae Organizations*. San Francisco: Chandler Publishing.
- Robbins, Stephen P. (1962). *Organizational Behavior: concept controversies applications*. 7thed. New
 Jersey: Prentice Hall.
- Steers, R.M. ;& L.W. Porter. (1977). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw – Hill.
- Thurstone, L.L. (1946,May). Comment, *American Journal of Sociology*. 35: 602.

- V.V. Muary;&Allan F. Coreblum. (July, 1966). Loyalty to immediate Superior at Alternate Levels in a Bureaucracy. *American Journal of Sociology*. 7(2): 77-85.
- Wayne K. Hoy;&Leonard B. Williams. (Spring, 1971). Loyalty to immediate Superior at Alternate Levels In Public School. *Educational Administration Quarterly*. 7(3): 1-11.
- Wayne K. Hoy;&Richard Ress. (Winter, 1974). Subordinate Loyalty to Immediate Superior: A Negleeted Concept in the study of Educational Administration. *Sociology of Education*. 4(7): 268-275.
- Wayne K. Hoy; C.J. Tarter;&Patrick Forsyth. (May, 1978). Administrative Behavior and Subordinate Loyalty: Am Empirical Assessment. *Journal of Educational Administration*. 1(6): 29-38.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed., Tokyo: Harper International Edition.
- Zimbarco, G.P.; Ebbesen, B.E.;&Maslach, C. (1977). *Influencing Attitude and Changing Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม
เรื่อง ทักษะของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อ
บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทักษะที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานใน บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการบริหารงานในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

การตอบแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะรักษาสีทธิ์ส่วนบุคคลเป็นสำคัญ ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จะถูกเก็บไว้เป็นความลับอย่างดี

ขอขอบคุณในความร่วมมือ
 นิติศปริญญาโท ภาควิชาบริหารธุรกิจ
 สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย “ / ” ลงใน ☐ ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ 18 - 25 ปี ☐ 26 - 30 ปี
☐ 31 - 35 ปี ☐ 36 - 40 ปี
☐ 41 - 45 ปี ☐ 46 ปีขึ้นไป
3. อัตราเงินเดือน ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท ☐ 10,001 - 25,000 บาท
☐ 25,001 - 40,000 บาท ☐ 40,001 - 55,000 บาท
☐ 55,001 บาทขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน
☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ☐ พนักงาน ☐ หัวหน้าแผนก / หัวหน้าส่วน
☐ ผู้จัดการส่วน ☐ ผู้จัดการฝ่ายหรือสูงกว่า
7. อายุงานที่ทำงานในบริษัทจนถึงปัจจุบัน ☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี
☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติระดับกลุ่ม ได้แก่ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่แน่ใจ 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5
ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาของ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)						
1	ท่านรู้สึกนับถือ และศรัทธาผู้บังคับบัญชาที่ท่านทำงานด้วย					
2	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนมีเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
3	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
4	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความใส่ใจ และสนับสนุนท่านอยู่เสมอ					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานของ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)						
6	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจ และห่วงใยให้ความช่วยเหลือท่านเสมอ					
7	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน					
8	ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มักจะทำงานร่วมกันเป็นทีม					

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับทัศนคติระดับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อตัวองค์กร ทัศนคติต่อผลตอบแทน ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่แน่ใจ 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5
ทัศนคติต่องานของ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)						
1	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
2	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีปริมาณเหมาะสมอยู่แล้ว					
3	เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในงานที่ท่านทำ ท่านจะพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด					
4	ท่านสามารถเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในองค์กรหากพิจารณาแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
5	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที					
6	ท่านมีโอกาสสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เสมอในการทำงาน					
7	ท่านคิดว่าตนเองมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานในอนาคต					
8	ท่านมีความเข้าใจในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน					
ทัศนคติต่อตัวองค์กรของ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)						
9	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ ขององค์กรที่กำหนดไว้					
10	ท่านรู้สึกว่าการกำหนดขั้นตอนการทำงานต่างๆ ที่เหมาะสม					
11	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ทำงานในองค์กร โดยจะชี้แจงกับบุคคลอื่นๆ หากได้รับข้อมูลที่ไม่ดีเกี่ยวกับตัวองค์กร					

ข้อที่	คำถาม	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่แน่ใจ 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5
12	ท่านคิดว่าโครงสร้างขององค์กรมีความชัดเจน และหน้าที่ไม่ทับซ้อนกัน					
13	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความยุติธรรมต่อพนักงานทุกคน					
14	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงานที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ					
15	ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายไม่ทอดทิ้งพนักงานที่มีความซื่อสัตย์และมีผลงาน					
ทัศนคติต่อผลตอบแทนของ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)						
16	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม					
17	โบนัสที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันมีความยุติธรรมและเหมาะสม					
18	เมื่อท่านมีผลงานมักได้รับคำชมเชย หรือรางวัลตอบแทนอยู่เสมอ					
19	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ					
ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)						
20	ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
21	ท่านคิดว่าอุปกรณ์เครื่องมือมีเพียงพอกับความต้องการของพนักงานในองค์กร					
22	ท่านคิดว่าพื้นที่ในการทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอต่อการทำงาน					
23	ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อที่	คำถาม	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง 1	ไม่เห็นด้วย 2	ไม่แน่ใจ 3	เห็นด้วย 4	เห็นด้วย อย่างยิ่ง 5
ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก						
1	ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่า องค์กรอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ สูงกว่า					
2	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่าง เต็มที่เพื่อทำงานให้กับองค์กร					
3	ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ					
ด้านความรู้สึก						
4	ท่านมีความรู้สึกกับองค์กร เหมือนท่านเป็น เจ้าขององค์กร					
5	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไป ว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กร					
6	ในความรู้สึกของท่านการปกป้องชื่อเสียงของ องค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด					
7	เมื่อมีผู้อื่นกล่าวหาองค์กรในทางไม่ดี ท่านจะ รู้สึกไม่พอใจ และพุดจาโต้แย้งทันที					
ด้านการรับรู้						
8	ท่านเห็นด้วยกับนโยบาย และการบริหารงาน ขององค์กร					
9	ท่านคิดว่านโยบายขององค์กร สามารถสร้างแรง บันดาลใจในการทำงานแก่ท่าน					
10	ท่านมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือในตัวองค์กร					
11	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร					

*****ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ*****

ภาคผนวก ข
จดหมายขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/10633

วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายวรพงษ์ เยาหะรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัฏฐ์ กุลิสร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรพงษ์ เยาหะรี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้



(รองศาสตราจารย์สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/10632



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๕ พฤศจิกายน 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นายวรพงษ์ เยาหะรี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉันทกัญ กุลิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามทัศนคติของพนักงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีของ บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวรพงษ์ เยาหะรี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-717-8359

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุดตา	ประธานกรรมการบริหาร หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายวรพงษ์ เยาหะรี
วันเดือนปีเกิด	09 พฤศจิกายน 2524
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	116/47 ดินแดง กรุงเทพฯ 10400
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานฝ่ายขาย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) 30/88 หมู่ 1 ถนนเจริญนาถวิทย์ ตำบลโคกขาม อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างก่อสร้าง รุ่น 66) จากวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม
พ.ศ. 2548	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (สาขาบริหารรัฐกิจ) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2551	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ