

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2558

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2558

พัลลภ เตชะสุวรรณ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณผลการวิจัย พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค และมีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี

2. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

4. กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการคงอยู่

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

3. พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและสูง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและสูง ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

FACTORS RELATING TO EMPLOYEES' COMMITMENT OF AN AIR CONDITIONING
COMPANY IN BANGKOK METROPOLIS



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

November 2015

Phanlop Techasuwan. (2015). *Factors Relating to Employee's Commitment Of An Air Conditioning Company in Bangkok Metropolis*. M.B.A Thematic Paper. (Management). Bangkok: Graduate School of Srinakharinwirot University. Advisor: Assoc. Prof. Dr.Nak Gulid.

This research aims to study factors relating to employee's commitment of an air conditioning company in Bangkok Metropolis. The sample group of this study included 200 employees of an air conditioning company in Bangkok Metropolis. Questionnaires are used to collect the data. The analysis methods employed are percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and multiple regression analysis. The study showed that

1. The majority of sample were female, aged between 31-40 years old. They were single, undergraduate and earned between Baht 15,000 - 25,000. Most of them were operational employees who have been working for 1-5 years.

2. The employees had high level in overall working motivation factors. Consider in each aspect, employees had high level of motivation in job description, job achievement and recognition respectively. The working motivation of employees in the aspect of career development was at moderate level.

3. The employees had high level in overall working motivation in hygiene factors. Consider in each aspect, employees had high level of motivation in the aspect of personal relationship, followed by job security while they had moderate level of motivation in career development and compensation respectively.

4. The employees had high level of overall commitment to organization. Consider in each aspect, employees had high level of commitment to organization in the aspect of norm and emotion but they had moderate level of commitment to organization in retention.

The result of hypotheses testing showed that

1. Employees with different genders, of an air conditioning company in Bangkok Metropolis had different levels of commitment to organization at statistical significance level of 0.05.

2. Employees with different levels of education, of an air conditioning company in Bangkok Metropolis had different levels of commitment to organization in the aspect of emotion, norm and retention at statistical significance levels of 0.05 and 0.01 respectively.

3. Employees with different salary of an air conditioning company in Bangkok Metropolis had different levels of commitment to organization in the aspect of norm and retention at statistical significance level of 0.01.

4. Employees in different positions of an air conditioning company in Bangkok Metropolis had different levels of commitment to organization in the aspect of norm at statistical significance level of 0.01.

5. The overall working motivation factors of employees of an air conditioning company in Bangkok Metropolis are correlated with commitment to organization in the aspect of emotion, retention and norm. Such correlations were at moderate and high level respectively at statistical significance levels of 0.01.

6. The overall hygiene factors of employees of an air conditioning company in Bangkok Metropolis are correlated with commitment to organization in the aspect of emotion, retention and norm. Such correlations were at moderate and high level respectively at statistical significance level of 0.01.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากการสนับสนุนและการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ ประธานกรรมการที่ปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกิตตา และ อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กิริตอังกูร ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยและคณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ในทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำวิจัยในชุมชนและรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยที่จะช่วยทำให้การทำงานในการพัฒนาความรู้ทางด้านการตลาดเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้นผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัยนั้นมีได้สิ้นสุดลงเพียงการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลงได้ หากได้กลายเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ที่ต้องสืบเนื่องต่อไปอย่างไม่มีสิ้นสุด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ซึ่งให้การสนับสนุนและคอยชี้แนะในการศึกษาเล่าเรียนตลอดจนให้กำลังใจในยามที่ท้อแท้ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์และข้อคิดต่างๆ มากมาย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตในสังคมที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอให้งานวิจัยนี้ได้เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และผู้ที่สนใจคุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา คลอดจนครูอาจารย์ทุกท่าน

พัลลภ เตชะสุวรรณ.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานในการวิจัย	9
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	18
ข้อมูลบริษัทเครื่องปรับอากาศ	29
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	37
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล	52
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	113

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	116
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย	116
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
การอภิปรายผลการวิจัย	135
ข้อเสนอแนะ	140
บรรณานุกรม	144
ภาคผนวก	149
ภาคผนวก ก	150
ภาคผนวก ข	159
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	161

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน	54
2 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ตำแหน่งงาน (รวบรวมข้อมูล ใหม่)	56
3 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงาน	57
4 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะของงาน	58
5 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จในการทำงาน	59
6 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน	60
7 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ	61
8 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	62
9 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน	63
10 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	64
11 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	65
12 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้ รับความก้าวหน้าในอนาคต	66
13 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร	67
14 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	68
15 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	69
16 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน..	70
17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร กับเพศ	72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ ..	73
19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test	75
20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	75
21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ	76
22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร กับสถานภาพสมรส	78
23 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพ สมรส	79
24 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้ Levene's test	81
25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด	81
26 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา สูงสุด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3	82
27 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3	83
28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด	84
29 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	85
30 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอัตราเงินเดือน โดยใช้ Levene's test	87
31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตรา เงินเดือน	88
32 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามอัตรา เงินเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD).....	90
34 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานโดยใช้ Levene's test	92
35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	92
36 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	94
37 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)	95
38 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาการทำงานโดยใช้ Levene's test	96
39 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	97
40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	99
41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	101
42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	104
43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	106
44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	109
45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	111

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	113
47 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	114
48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.....	115

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 วงจรการวิจัย	13
3 แบบจำลองเพื่อใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร	26
4 เมตริกซ์แสดงความผูกพันของพนักงาน แนวคิดของ Taylor Nelson Sotres	27







บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการบริหารและจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่า หากองค์กรมีบุคคลที่มีทั้งความเก่ง และความดี องค์กรเหล่านั้นก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มิได้จำกัดแค่การสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือการปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคคลภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความภักดีที่จะให้ความร่วมมือ และปฏิบัติให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจและดูแลรักษาบุคลากร ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ซึ่งหากพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ย่อมปฏิบัติงานด้วยเต็มใจความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน หากพนักงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเองในด้านต่างๆ ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนาในชื่อเสียงเกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ เมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองก็必将มีความผูกพันต่อองค์กร

แต่เนื่องจากปัจจุบันความผูกพันของพนักงานในองค์กรมีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทำให้องค์กรต่างๆ พบกับปัญหาการเปลี่ยนงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดความไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งการว่าจ้างพนักงานใหม่เพื่อมาทดแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไปนั้น จำเป็นมีการลงทุนทั้งในด้านค่าใช้จ่ายและเวลา ในการอบรมพนักงานเพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรลดลง ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้อง

ตระหนกอยู่เสมอ คือ องค์กรจะดำเนินการอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสำคัญและส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ในช่วงที่ผ่านมาบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งแถวถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพมหานคร ก็เป็นหนึ่งในบริษัทที่ประสบปัญหาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดย มีอัตราการเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างมากกับการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและสิ้นเปลืองเวลา ทั้งนี้ปัญหาเหล่านี้จะไม่เกิดขึ้น หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และไม่มีความรู้สึกลอยลางที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออก จากองค์กรที่มีความผูกพัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับการวางนโยบายทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่บกพร่อง และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งส่งผลให้องค์กรการมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาวิจัย ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร การวางนโยบายการบริหารงานด้านบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน รวมถึงการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีค่าขององค์กรให้มีความผูกพันและอยู่กับ องค์กรไปตลอด
3. เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย รวมถึงเป็นข้อมูลให้แก่องค์กรอื่นๆ ในการนำผลการศึกษา ไปประยุกต์ใช้เรื่องที่มีลักษณะเดียวกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 339 คน (ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 339 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้ คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 194) โดยมี ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 183 คน โดยผู้วิจัยได้สำรวจกลุ่มตัวอย่างเพิ่มจำนวน 9% ซึ่งจะได้ จำนวน 17 คน ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 200 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งตามลักษณะ การทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย พนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงาน และพนักงานที่ ปฏิบัติงานภาคสนาม จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 200 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท ในจำนวนเท่าๆ กัน ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทเท่ากับ 100 ตัวอย่าง รวมจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 200 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 โดยแจกแบบสอบถามให้ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 200 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งออกเป็น

1.1 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 21 - 30 ปี

1.1.2.2 31 - 40 ปี

1.1.2.3 41 - 50 ปี

1.1.2.4 51 - 60 ปี

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้ต่อเดือน

1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.5.2 15,001 - 25,000 บาท

1.1.5.3 25,001 - 35,000 บาท

1.1.5.4 35,001 - 45,000 บาท

1.1.5.5 มากกว่า 45,001 บาท

1.1.6 ตำแหน่งงาน

1.1.6.1 ผู้บริหารระดับสูง

1.1.6.2 ผู้บริหารระดับกลาง

1.1.6.3 ผู้บริหารระดับต้น

1.1.6.4 พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป

1.1.6.5 พนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค

1.1.7 ระยะเวลาการทำงาน

1.1.7.1 1 – 5 ปี

1.1.7.2 6 – 10 ปี

1.1.7.3 11 ขึ้นไป

1.2 ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่

1.2.1 ด้านลักษณะของงาน

1.2.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.3 ปัจจัยค่าจูน ได้แก่

1.3.1 ด้านค่าตอบแทน

1.3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

1.3.4 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันของพนักงานในบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่ง** หมายถึง บริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินการ จัดจำหน่าย และให้บริการเครื่องปรับอากาศในประเทศไทย

2. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นระดับตามตำแหน่งงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป และพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค

3. ปัจจัยจุใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

3.1 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ชอบขำของงานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัด ความน่าสนใจ ความแปลกใหม่ท้าทาย และมีความอิสระในการทำงาน

3.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ซึ่งเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงาน

3.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนมีการอบรม พัฒนา ประชุมทางด้านวิชาการต่างๆ

3.4 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

4. ปัจจัยค่าจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรอาจเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ได้แก่

4.1 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน หรือผลตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่พนักงานได้รับ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในองค์กรนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

4.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การติดต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ทำ สามารถยึดงานนั้นเป็นหลักในการดำรงชีวิต โดยไม่ถูกไล่ออก ให้ออก หรือปลดออกง่ายๆ จนกว่าจะเกษียณอายุตาย หรือลาออก

4.4 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กร และโอกาสในการพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเจื้อต่อวิชาชีพ

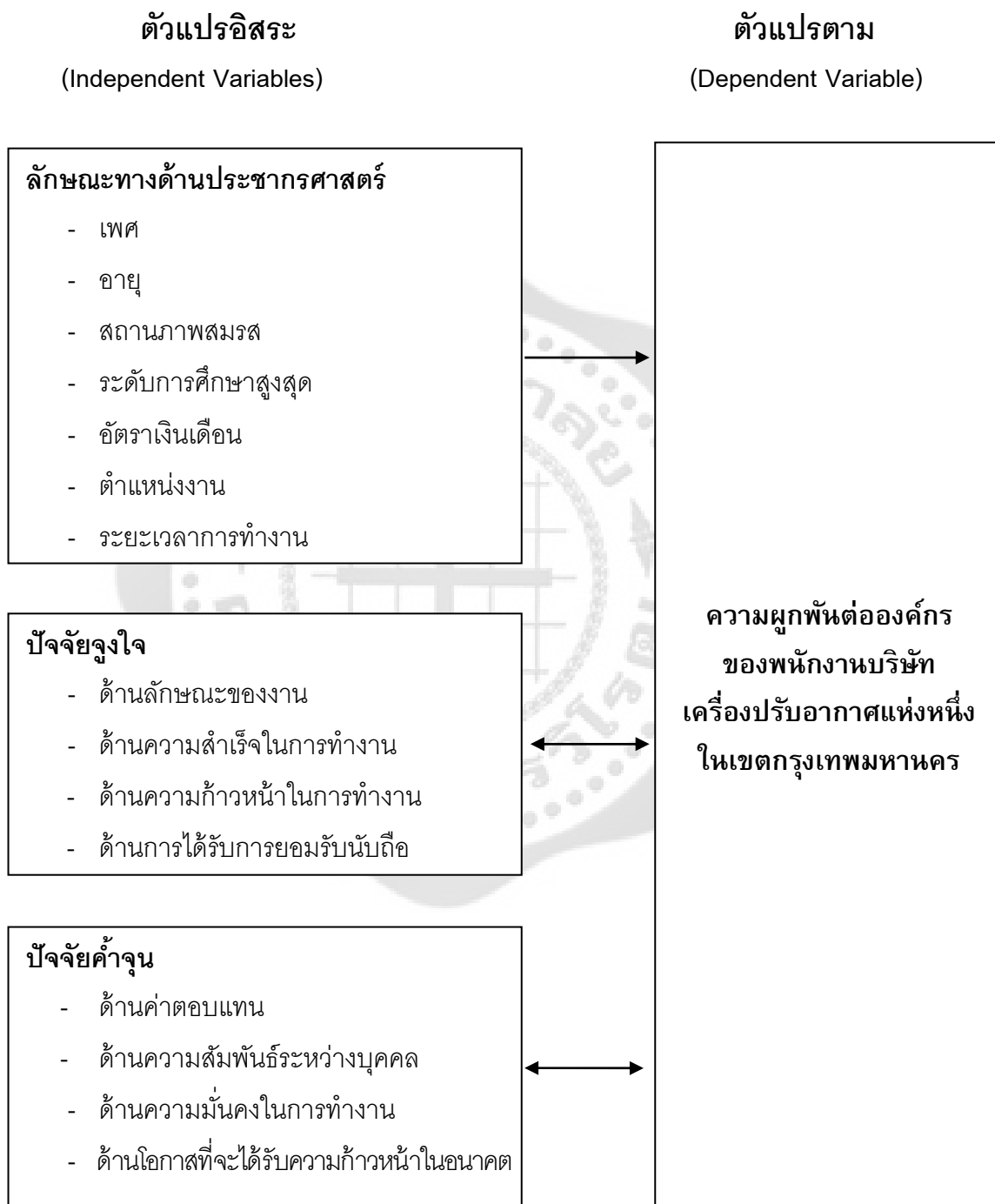
5. **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน** หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยพิจารณาถึงสิ่งที่ได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

6. **ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์** หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” มีกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลบริษัทเครื่องปรับอากาศ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ (พรทิพย์ วรภิเษกาศ. 2529: 312 - 315) คือ

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่า คุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยเกี่ยวกับชมภาพยนตร์โทรทัศน์ ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีการวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่าชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟังหรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟังให้เปลี่ยนทัศนคติ และเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C.Maple) และ ไอ แอล เจนิส และดีเรฟ (I.L.Janis and D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่าการชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกันก็ยังมี ความต่างกัน โดยจะพบว่า ภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาวสูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรม

การสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสารไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

จากการสำรวจเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางการเงิน การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1. อายุ นักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาล้วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันว่ายิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุมากขึ้น เเท่าไรจะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น แสดงว่าเป็นตัวแปรเรื่องอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ดังผลงานวิจัยของ (Hrebiniak; & Alutto. 1990) ที่พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุมากทำให้ตนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้น มักจะมีหน้าที่การงานสูง สิ่งนี้จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป สิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้นจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

2. เพศ เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพศหญิง ซึ่งจากผลงานวิจัยของ (Hrebiniak; & Alutto. 1990) พบว่า ผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอาชีพที่ผู้หญิงจะต้องเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย จึงมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า และไม่ต้องการให้องค์กรล้มไปอาจทำให้ต้องหางานใหม่

3. สถานภาพการสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้คือ ผลงานวิจัยของ (Lincoln; & Kalleberg. 2000) ได้ทำการศึกษา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสดซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์กรในการทำงาน เพราะการย้ายองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสถานที่ทางด้านภูมิศาสตร์ซึ่งทำให้ครอบครัวต้องแยกกันอยู่นอกจากนี้แนวโน้มของคนแต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าและมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า

4. ระดับการศึกษา นักวิชาการหลายท่าน พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแบบผกผัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่าเนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ดังเช่น ผลงานวิจัยของ (Hrebiniak; & Alutto. 1990) ที่ใช้ตัวแปรการหาความก้าวหน้าทางการศึกษาหรือความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ พบว่า การขาดการวางแผนที่จะศึกษาต่อมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ผู้ที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่วางแผนจะศึกษาต่อ

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร หรืออายุงานจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังที่ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529:36) ได้เสนอแนะไว้ว่าคนสร้าง ความผูกพันกับองค์กรตลอดเวลาโดยผ่านการลงทุน (Side-bets) การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญาลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้น ย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบกำหนด ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญา ลงไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนในกิจการ หรือองค์กรนั้น มากขึ้น เท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการวิจัยที่จะละทิ้งจากองค์กรไป และหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้นและผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ผลงานวิจัยของ (Sheldone. 1971) ได้ทำการศึกษานักวิทยาศาสตร์ ซึ่งสำเร็จปริญญาเอก พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้ เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งเปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัลบำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และ ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครกันอย่างไร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของการจูงใจ

โดยทั่วไปความหมายในด้านการจูงใจประกอบด้วยคำเหล่านี้ เช่น ความปรารถนา(Desires) ความต้องการ (Wants) ความมุ่งหวัง (Wishes) เป้าประสงค์ (Aims) เป้าหมาย (Goals) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Motives or Drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) อยู่เสมอๆ ในด้านวิชาการ คำว่า แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า mover ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (move) ซึ่งความหมายที่ว่่านี้เห็นได้ชัดจากคำจำกัดความที่เขียนโดย Bernard Berelson และ Garry A. Steiner ว่า “แรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไป ในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ”

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

วูล์ฟอล์ค (Woolfolk. 1995) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นสภาวะภายใน ของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

ดอมเจน (Domjan. 1996) การจูงใจเป็นสภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจ กระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

วงจรการจูงใจ (The Motivation Cycle)



ภาพประกอบ 2 วงจรการจูงใจ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2545). การบริหารการตลาดยุคใหม่. หน้า 107.

การจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือความต้องการ แรงขับ และเป้าหมายนั่นเอง

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

2. แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with direction) ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่าแรงขับเป็นพฤติกรรมที่มุ่งใจ ตัวอย่างของความต้อกรน้ำและอาหารจะถูกแปลงออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการเพื่อนพ้องซึ่งแปลงออกมาในรูปที่ต้อกรจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรของการมุ่งใจ คือ เป้าหมาย เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการมุ่งใจ หมายความว่าสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนจะทำหน้าที่เสมือนการฟื้นฟูสภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ลง อาหาร น้ำ และเพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่างที่ยกมานี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งใจ

นอกจากความต้องการซึ่งเป็นต้นเหตุของพฤติกรรมและเป้าหมายหรือสิ่งมุ่งใจแล้ว ความแตกต่างของบุคคลไม่ว่าจะเป็นทางกายภาพ จิตภาพ รวมตลอดถึงสภาพแวดล้อมของบุคคลผู้นั้น อาทิ กลุ่ม และเทคโนโลยี ต่างก็มีความสำคัญต่อการมุ่งใจของบุคคลนั้นๆ “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น” (Where there is will, there is a way.) ได้บอกว่าจะจริงอยู่ความพยายามเป็นที่มาทางหนึ่งของความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน แต่ก็ได้หมายความว่าความพยายามแต่เพียงปัจจัยเดียวที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้ ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกที่สำคัญ ความสามารถก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่ง นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกได้แก่ปัจจัยที่มีใช้สิ่งมุ่งใจ แต่เกี่ยวข้องกับการมุ่งใจอย่างสำคัญนั่นคือ ประสบการณ์ กลุ่ม และเทคโนโลยีเกี่ยวกับประสบการณ์นั้นบุคคลอาจได้มาโดยการเรียนรู้ฝึกฝนอบรมและที่สุดก็เกิดทักษะ (Skill) หรือความชำนาญชำนาญนั้นเอง สิ่งเหล่านี้จะเพิ่มศักยภาพของความสามารถเป็นอย่างมาก การทำงานหนักและทำดีที่สุดเท่าที่สามารถแต่เพียงประการเดียวนั้นไม่เป็นการเพียงพอที่จะทำให้บรรลุผลงานที่ดีที่สุดได้ หากบุคคลนั้นยังขาดลักษณะที่สำคัญอื่นๆ อาทิ ความสามารถในการแก้ปัญหา หรือทักษะพิเศษในเรื่องอื่นๆ สำหรับกลุ่มนั้นก็ปัจจัย

หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ จากการศึกษาค้นคว้า ฮอว์ทอร์น ซึ่งกระทำในสมัยมนุษยสัมพันธ์โดยมีเอลตัน เมโย (Elton Mayo) เป็นผู้นำการศึกษาวิจัยในครั้งนั้น

ผลการศึกษาได้บ่งชี้ถึงอิทธิพลของระบบสังคมและกลุ่ม เช่น จะมีการพัฒนาปทัสถานขึ้นมาในกลุ่มเกิดปทัสถานของงานที่ยุติธรรมสำหรับค่าจ้างที่ยุติธรรมในทรรศนะของผู้ปฏิบัติการ ผู้ที่ทำงานเกินอัตรามาตรฐาน (a rate buster) หรือต่ำกว่ามาตรฐาน (a chiseler) จะได้รับแรงกดดันภายในกลุ่มให้ ทำงานได้เท่ากับอัตรามาตรฐาน มิฉะนั้นจะถูกกลุ่มลงโทษหรือถูกคัดออกนอกสังคมกลุ่มไปเทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่มีบทบาทต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงาน หากปราศจากซึ่งเครื่องมือ เครื่องยนต์กลไกที่เหมาะสมกับงาน ระดับการจูงใจที่จะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงก็ยากที่จะเกิดขึ้นได้นอกจากนั้นยังมีการกำหนดโครงการ วิธีการเทคนิคต่างๆ ที่อาศัยพฤติกรรมศาสตร์เป็นพื้นฐานเพื่อวัตถุประสงค์ในการเพิ่มระดับการจูงใจความพึงพอใจทั้งโดยตรง และโดยอ้อม ทั้งนี้โดยหวังว่าในขณะที่บุคคลเกิดความ พึงพอใจและความสุขตามอัตภาพแล้วผลผลิตในองค์การก็เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายด้วย

ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคิลแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

McClelland (1985) ได้มีบทบาทช่วยในการพัฒนาการจูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need for Power)

แมคเคิลแลนด์ ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need for Affiliation)

บุคคลมีความต้องการความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึ่งในการปลอบใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่นอย่างเช่นเพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need For Achievement)

บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง และชอบการทำงานด้วยตนเองเสมอ

แมคเคิลแลนด์ ได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่ พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก

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

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยเพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้น จึงเรียกว่าเป็นสองปัจจัย ทฤษฎี จูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในปี 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือดร้อนทางสุขภาพ ประการที่สองคือความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)** มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้นุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าต้องการสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือว่าเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความ

รับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็น เวลานานปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้นป้องกันไม่ให้เกิดคนผละออกจากงาน ถ้าเป็นปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดีปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

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

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

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีธรรมาตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือนโยบายขององค์การจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

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

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่อ

งานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้สึกความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้ลูกน้อง

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก ซึ่งทางผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดีและสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันไว้หลายทัศนะที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

อรพินท์ สุขสถาพร (2542) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

วัชรรา วัชรเสถียร (2540) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และความเกี่ยวข้องกับองค์กร บุคคลโดยทั่วไปจะมีความรู้สึกผูกพันเป็นธรรมชาติในตนเองอยู่แล้ว เพราะต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม แต่ก็ไม่มีบุคคลใดที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรได้อย่าง 100 เปอร์เซ็นต์ ในความผูกพันนั้นก็มีความไม่ผูกพันแฝงอยู่

ด้วย หากมีข้อเสนอบางอย่างที่พิเศษกว่า เขาก็พร้อมที่จะออกจากองค์กรไป ORPEN (อ้างถึงใน อรป ภากร รัตนหิรัญกร. 2542) ได้สรุปแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ด้านคือ

1. ด้านความผูกพันปกติ เป็นความรู้สึกถึงความจำเป็นที่จะต้องกระทำเพื่อความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกภาพไว้

2. ด้านความผูกพันที่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นความสมดุลระหว่างการรับรู้ของพนักงานที่เกี่ยวกับเรื่องรางวัล หรือผลประโยชน์ที่เขาได้รับ ถือเป็นหน้าที่ในการรับรู้ของพนักงานในเรื่องการลงทุนของบริษัทที่ให้กับพนักงาน เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น

3. ด้านความผูกพันทางจิตใจ เป็นความผูกพันในด้านอารมณ์ เป็นความรู้สึกเกี่ยวข้องของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้ร่วมงานในองค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

โอเรลลี่ (O'Reilly. 1981: 597-616) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ถูกพันธต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์กร

โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยกัน 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์กร (identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร และความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร (internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

บุรุษ บุษแนน (Bruce Buchanan. 1974: 533-546) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะสามประการคือ ประการแรก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยเต็มใจที่ปฏิบัติงานยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่สอง คือการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่และประการสุดท้ายคือ การจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

สเติร์ย (Steers. 1983: 62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involment) ในองค์กรอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ประการที่สองเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และประการสุดท้ายมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท

ความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter; et al. 1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงาน และองค์กร รวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

มาร์ช และแมนนารี (Marsh; & Mannari. 1977: 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

มูฟเดร และคณะ (Mowday; et al. 1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติเพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

ภรณี กิริติบุตร (2529: 97) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถแยกได้เป็น 2 ด้าน คือ ความผูกพันเป็นทางการ (formal attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531: 26) กล่าวว่า “ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์กร หรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการของเขาต่างหาก” หากสมาชิกมีความเคารพ ชอบอภัยภัยหัวหน้า หรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญ เขาก็เพียงพยายามทำจนสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการ เขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์กรนั้น มิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กรที่จริงก็คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532: 20) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพัน

ต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้ง สภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป

วรพล นันทเกษม (2540: 7) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

กรทอง อยู่สุข (2533: 35) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้น จะถึงระดับมีความจงรักภักดี (Loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย และแม้เมื่อองค์กรกำลังตกอยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็พยายามช่วยกันแก้ไขปัญหามาไม่คิดลาออกไปหางานใหม่เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความต้องการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของเขาจะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตผูกพัน ตลอดจนรักใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์กร

จากความหมายที่นักวิชาการต่างๆ ให้อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักบริหาร และนักวิเคราะห์องค์กรเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน

เป็นความสัมพันธ์ทางลบ และความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2539: 38-39)

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย (Angle; & Perry. 1981: 1-13)

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์กรเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน พอร์เตอร์ และคณะ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปีเศษ ซึ่งได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อการโยกย้ายงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์นี้สูงขึ้น เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือ ในกลุ่มของพนักงานที่อยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออก โยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร การศึกษานี้สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Porter et al, 1974: 607)

บุชานัน (Buchanan. 1974: 533) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสร้างภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

สตีเยร์ (Steers. 1977: 48) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากราชการของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เนื่องจาก

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าแต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 17) ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี แนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้น ก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34-41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของ พนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้มุ่งสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

พอร์เตอร์ (ซูเลียร์ ศรศรี 2539: 10. อ้างอิงจาก Porter. n.d.) ได้ทำการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ปัจจัยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน ระบบการจัดการ
 2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 3. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ต้องทำเป็นประจำ
 4. ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ตำแหน่ง ครอบครัว บุคลิกภาพ
- สตีเยร์ (Steers. 1977) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติได้แก่ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความรับผิดชอบในงาน
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร ทศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน และเมเยอร์ (พิชิต พัทธกะเทพสมบัติ. 2552: 191; อ้างอิงจาก Allen; & Myer.1990: 1-18) เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสามประการคือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่วุ่นวายจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ

1. การที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ก็เนื่องจากที่พวกเขาปรารถนา (Want) ที่จะอยู่ในองค์กร
2. ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) อาจเป็นได้ว่าพวกเขาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะอยู่ในองค์กร (Need)
3. และในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ก็เพราะพวกเขารู้สึกว่าเขาควรจะทำ (Ought) อยู่ในองค์กรวิธีการแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะของ Allen and Myer นี้ ดันแฮม,กรูบ, และ แคสตาเนดา (Dunham, Grube; & Castaneda. 1994: 371) เสนอว่า แต่ละองค์ประกอบต้องอธิบายโดยใช้ชุดตัวแปรที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกยึดมั่นกับองค์การ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมในองค์การ เกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์จากการทำกิจกรรมต่างๆ กันในการทำงานที่ตรงกับการคาดหวังของเขาทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ความผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การยังแบ่งได้เป็น 4 ปัจจัยหลัก คือคุณลักษณะของบุคคล (Persona; Characteristics) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) และคุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristics)

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป ซึ่งเกิดจากการประเมินและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่จะได้รับการคงสมาชิกภาพไว้ในองค์การกับผลประโยชน์ที่เขาต้องสูญเสียไปหากลาออกจากองค์การ ความผูกพันด้านการคงอยู่นั้นเกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจในการคงอยู่กับองค์การ หรือการรับรู้ว่ามีทางเลือกที่จะไปอยู่กับองค์การอื่น รวมไปถึงการรับรู้ความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป ปัจจัยด้านนี้จะเป็นเรื่องตัวแปรอายุ (Age) สถานภาพการจ้างงาน (Tenure) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) และ ความตั้งใจที่จะลาออก (Intention to leave)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าการคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานนี้เกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อยๆ เป็นคนที่ขาดความจงรักภักดีและไม่น่าเชื่อถือ หรืออาจเกิดจากความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ไม่ต้องการให้งานหยุดชะงัก เนื่องจากไม่มีคนทำแทน อีกทั้งยังเป็นเรื่องของการได้รับการปลูกฝังความคิดว่าเขาควรจะอยู่กับองค์การ บุคคลจึงรู้สึกว่าจะอยู่กับองค์การต่อไป ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Coworker relationships) การพึ่งพาได้ขององค์การ (Organizational Dependability) และการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) เป็นต้น

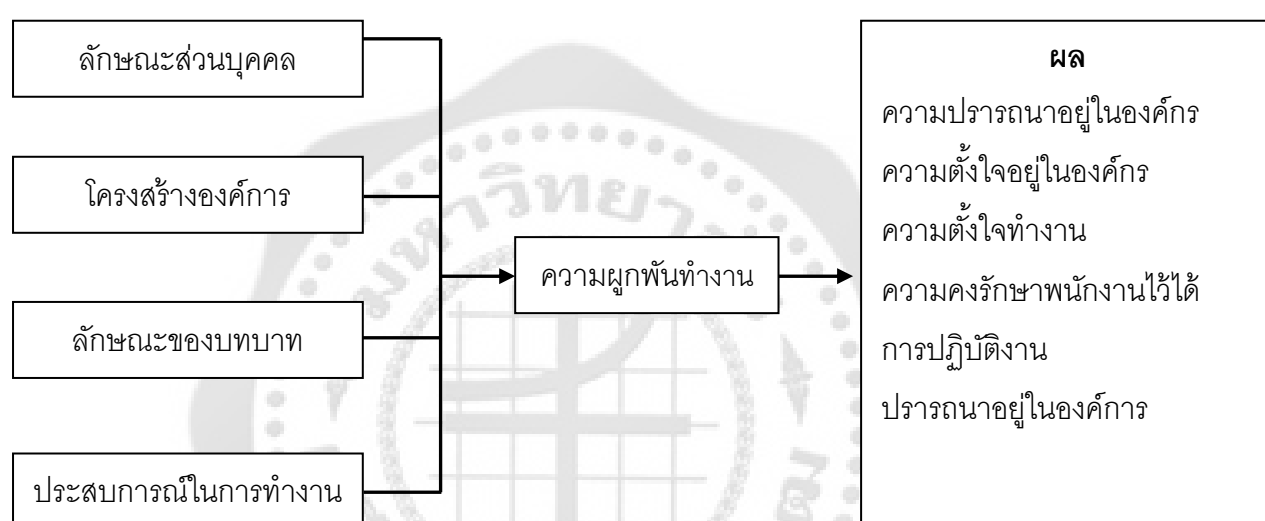
พอร์เตอร์ และสตีล (Porter; & Steer. 1983) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์การ (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ กระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่ามีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะของกลุ่มงานที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองเพื่อใช้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของพอร์เตอร์และสตีเยอร์

ที่มา: Porter; & Steers. (1983). *Motivation and Work Behavior*.

แนวคิดของ Taylor Nelson Sotres (TNS) เป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการตลาดที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้สร้างเครื่องมือใหม่ที่เรียกว่า Employee Score™ ที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ซึ่งเครื่องมือนี้อยู่บนพื้นฐานของวิธีการ The Conversion Model™ ที่เป็นมาตรฐานวัดที่นิยมโลกในการใช้วัดความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ เพื่อจำแนกประเภทลูกค้าขององค์การ โดย Employee Score™ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์การต่างๆ สามารถปรับปรุงพนักงานในองค์การ อีกทั้งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มผลการทำงานของพนักงานและองค์การให้สูงขึ้น ซึ่งแผนภาพนี้ได้จำแนกพนักงานออกตามประเภทของลักษณะความผูกพันของพนักงาน 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 เมตริกซ์แสดงความผูกพันของพนักงาน แนวคิดของ Taylor Nelson Sotres

ที่มา: พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ; และคณะ. (2552). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และการวิจัย*. หน้า 220-221.

จากภาพประกอบ 4 แสดงให้เห็นถึงลักษณะของความผูกพันของพนักงาน ทั้งในแง่ของความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน ซึ่งสามารถแบ่งแยกประเภทของพนักงานออกได้ 4 ลักษณะ คือ

1. Career Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันในงานที่ทำสูงแต่ขาดความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานจะทำงานให้แก่องค์กร เนื่องจากต้องการประสบการณ์ เพื่อให้มีส่วนช่วยในการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของตน บุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร สามารถสร้างผลผลิตให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็เปิดโอกาสให้แก่ข้อเสนอขององค์กรอื่นๆ ด้วย ซึ่งสามารถทำลายความสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า จนส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะยาวต่อมา

2. Ambivalent เป็นผู้ที่ขาดทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะขาดความตั้งใจในการทำงาน ทำงานไปวันๆ หนึ่ง ขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลเสียต่อภาพพจน์ขององค์กร

3. Company Oriented เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การ แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนองค์การ รักและภาคภูมิใจในองค์การ แต่รู้สึกไม่มีความสุขในงานที่ทำ ทำให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

4. Ambassador เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันในงานที่ทำ บุคคลเหล่านี้จะกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แม้องค์การอื่นจะให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่าตั้งใจทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพของตน ตลอดจนรู้สึกภาคภูมิใจในงานความผูกพัน ชนิดของงานต่ำ ความผูกพันต่อองค์การสูง ที่ทำว่ามีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จและยินดีที่จะทำงานหนักเพื่อปรับปรุงและเพิ่ม ผลผลิตซึ่งบุคคลเหล่านี้จัดได้ว่าเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุดขององค์การ

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552: 158-159) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การในทัศนคติการบริหารร่วมสมัยถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือทำหน้าที่ปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์การทุกประเภท กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันขององค์การสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกงาน (Turnover rate) ของสมาชิกองค์การได้ดี บุคคลที่มีความผูกพันสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและขาดงานลดลง (อนันชัย คงจันทร์. 2529: 38-39; อ้างอิงจากBearse. 1994: 5-6)

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์การและต่างมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การของตน งานวิจัยของ มอนดี้ และคนอื่น (1974) ชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ

3. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของสมาชิกองค์การ โดยที่บุคคลที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การจะมีแนวโน้มที่จะทำให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายขององค์การ

4. ความผูกพันต่อองค์การช่วยลดความควบคุมจากภายนอกบุคคลที่มีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์การ

5. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดหลักที่อธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์การ สเชียน (Schein. 1970) และ สเตียร์ (Steer. 1977)

จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพขององค์การ การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลต่อองค์การในแง่ลบ

ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์การที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนการลาออกจากองค์การในที่สุด ผลที่ติดตามมาคือความสูญเสียขององค์การในรูปแบบต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขวัญกำลังใจของพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต ตลอดจนการสิ้นเปลืองทรัพยากรบุคคลที่องค์การได้ลงทุนลงแรงไปกับการสรรหา การคัดเลือก การฝึกฝนอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ แองเจิล และปีเตอร์ (Angle; & Perry, 1981: 1) และถ้าหากว่ามีการลาออกจากงานพร้อมกันทีเดียวหลายๆ คนหรือยกทีมลาออกจะสร้างปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก เพราะการที่จะจัดคนที่เหมาะสมกับงานให้ได้ตามหลักการนั้น จะมีเรื่องของต้นทุนในการดำเนินการขององค์การเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ

4. ข้อมูลบริษัทเครื่องปรับอากาศ

ตราสินค้าของอเมริกาหนึ่ง ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 1885 ในฐานะธุรกิจระบบท่อประปาของครอบครัวในเมืองลาครอส (La Crosse) รัฐวิสคอนซิน ด้วยความร่วมมือของ บุตรชายของเจ้าของกิจการซึ่งศึกษาจบมาทางด้านวิศวกรเครื่องกลทั้งสองได้พัฒนาระบบทำความร้อนด้วยไอน้ำแรงดันต่ำขึ้น และในปี 1913 จึงได้ก่อตั้งเป็นบริษัทขึ้น

ในช่วง 100 ปีต่อมา บริษัท ได้ก้าวขึ้นมาอยู่ในฐานะผู้บุกเบิกเรื่องการควบคุมอุณหภูมิ ปี 1931 บริษัทได้มีการจดสิทธิบัตรเครื่องปรับอากาศเครื่องแรกขึ้น และ 7 ปีต่อมา บริษัท ได้เปิดตัวเครื่องทำน้ำเย็นชนิดใหม่ที่มาเปลี่ยนแปลงรากฐานแนวทางของอุตสาหกรรมนี้ในเรื่องระบบปรับอากาศในอาคารขนาดใหญ่ โดยนวัตกรรมในช่วงแรก จะเน้นที่เครื่องปรับอากาศเชิงพาณิชย์ ซึ่งเป็นเครื่องทำความเย็นที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการปล่อยของเสียต่ำที่สุด และน่าเชื่อถือมากที่สุดในตลาด ในตลอดช่วงครึ่งหลังของศตวรรษที่ 20 บริษัทพยายามแสวงหาสิ่งใหม่ๆ มานำเสนอแก่ลูกค้า จึงได้ตัดสินใจซื้อกิจการ Electronics ในช่วงปลายทศวรรษ 1970 และแผนระบบปรับอากาศส่วนกลาง (Central Air Conditioning Division) ของบริษัทแห่งหนึ่ง ในปี 1982 บริษัท จึงได้ขยายธุรกิจให้รวมถึงการจัดการในที่พักอาศัยและการจัดการด้านพลังงาน ในปี 1984 บริษัทแม่ อันดับที่ 1 ได้เข้าซื้อกิจการบริษัท และ 4 ปีต่อมาได้เปิดตัวตราสินค้าเครื่องปรับอากาศชั้นนำในอเมริกา ทำให้ตราสินค้านี้สามารถสร้างเป้าหมายและความเป็นผู้นำทางธุรกิจขึ้นมาใหม่ในเรื่องการบริการและเป็นคำตอบของทุกปัญหาเรื่อง HVAC แบบครบวงจร

ในปี 2008 บริษัทแม่ อันดับที่ 2 ได้เข้าซื้อกิจการของบริษัทเพื่อเพิ่มธุรกิจในเรื่องของบริษัท โดยเน้นการเป็นผู้ผลิตสินค้าหลากหลายตราสินค้าที่ให้บริการลูกค้าในตลาดทั่วโลก และการที่บริษัทได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว บริษัทแม่อันดับที่ 2 นั้น ทำให้บริษัทมีผลิตภัณฑ์ บริการ

และโซลูชันใหม่ที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้นไปอีก รวมทั้งยังได้มอบคุณภาพและความสะดวกสบายสูงสุดให้กับทั้งที่พักอาศัยและอาคารต่าง ๆ อีกด้วย

ปัจจุบัน บริษัท ยังคงรักษาตำแหน่งผู้นำในระดับโลก และยังคงก้าวต่อไปด้วยก้าวอย่างที่แสนพิเศษ ทั้งนี้ หัวใจของการเจริญเติบโตดังกล่าว คือมรดกอันเกิดจากค่านิยมเดียวกันที่เป็นคุณลักษณะของธุรกิจระบบท่อประปาในวิสคอนซินเมื่อศตวรรษมาแล้ว

จนถึงวันนี้ กว่า 100 ปีที่ผ่านมา นับจากที่บิดาและบุตรชายได้ก่อตั้งธุรกิจระบบท่อประปาของครอบครัว Trane ก็ยังคงมุ่งมั่นที่จะก้าวไปข้างหน้า โดยอาศัยความร่วมมือของอุตสาหกรรมและผู้บริโภค เราได้ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาทางออกที่จะสร้างความแตกต่าง และสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ปัจจุบันอาคารต่างๆ ล้วนตระหนักถึงความสำคัญของการใช้พลังงานและผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม อาคารทั้งหลายจึงลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกกันอย่างต่อเนื่องเพราะร้อยละ 95 ของก๊าซเรือนกระจกนั้นคือ ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งเกิดจากการเผาผลาญพลังงานของระบบปรับอากาศ ดังนั้นระบบทำความร้อน ระบายอากาศและปรับอากาศ หรือ HVAC ที่ประหยัดพลังงาน คือ หนทางในการแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อนของอาคารต่างๆ ที่ตรงจุดที่สุด การประหยัดพลังงาน คือ เป้าหมายหลักของบริษัท ปรัชญาการออกแบบระบบทำความเย็น ของบริษัท จึงครอบคลุมแนวคิดเรื่องการลดการใช้พลังงาน การช่วยลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รวมถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของอาคารต่างๆ โดยที่ไม่ทำให้คุณภาพของอากาศภายในอาคารและความสุขสบายของผู้อยู่อาศัยลดน้อยลง และระบบนี้ได้รับรางวัล Best of the Best Award สำหรับความสามารถในการป้องกันการทำลายชั้นโอโซนจากสำนักงานรักษาสิ่งแวดล้อมแห่งสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ.2007 ซึ่งเป็นระบบปรับอากาศที่ใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดของโลกในปัจจุบัน บริษัทเป็นหนึ่งในกลุ่มธุรกิจ Climate Solutions ของ บริษัทที่เป็นหนึ่งในผู้นำของประเทศไทยในธุรกิจระบบทำความร้อน ระบายอากาศและปรับอากาศที่มีเทคโนโลยีประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูงสำหรับอาคารพาณิชย์และที่พักอาศัย บริษัท ได้ก่อตั้งบริษัทที่ดำเนินการในประเทศไทยขึ้นในปี พ.ศ. 2534 โดยจัดจำหน่ายและให้บริการด้านระบบปรับอากาศแก่ลูกค้าทั้งภายในประเทศ

บริษัทที่ดำเนินการในประเทศไทย สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร โดยมีศูนย์บริการและอะไหล่ กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ อันได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครราชสีมา เมืองพัทยา และจังหวัดภูเก็ตเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกค้าได้อย่างทั่วถึง

เครื่องปรับอากาศขนาดเล็กสำหรับที่พักอาศัย

เครื่องปรับอากาศระบบแยกส่วนความเย็นขนาด 1-5 ตันความเย็น สำหรับที่พักอาศัยและพาณิชยกรรมขนาดเล็กและขนาดกลาง ประกอบด้วย เครื่องปรับอากาศแบบติดผนัง แบบตั้งแขวน แบบตู้ตั้ง แบบฝังแบบฝ้าเพดาน และแบบซ่อนในฝ้าเพดาน

เครื่องปรับอากาศขนาดกลางที่ใช้ในธุรกิจพาณิชยกรรม

เครื่องปรับอากาศแบบแยกส่วนและแบบแพ็คเกจขนาด 6-60 ตันความเย็น ประกอบด้วย เครื่องปรับอากาศที่มีให้เลือกทั้งแบบระบายความร้อนด้วยอากาศและระบายความร้อนด้วยน้ำ ตามความเหมาะสมกับธุรกิจและอุตสาหกรรมแต่ละประเภท

เครื่องทำความเย็นขนาดใหญ่ที่ใช้ในธุรกิจพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม

ผลิตภัณฑ์เพื่อพาณิชยกรรม และอุตสาหกรรมขนาดตั้งแต่ 15-2,500 ตันความเย็น ประกอบด้วย เครื่องทำน้ำเย็น (Chillers) เครื่องส่งลมเย็น (Air Handling Units) เครื่องส่งลมเย็นขนาดเล็ก (Fan Coil Units) และปั๊มความร้อน (Air to Water Heat Pump)

5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัยวัฒน์ ลิ้มพุกทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสาขาประเทศไทย ผลวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด / หย่าร้าง มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท มีระดับรายได้ต่อเดือน 50,001-100,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสาขาประเทศไทย ปัจจัยสูงใจในการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ รูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทยัมเรสเทรตของประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทยัมเรสเทรตของประเทศไทย จำกัด ด้าน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้มีความแตกต่างกันต่อความผูกพันในองค์กร ด้านปัจจัยสูงใจ พบว่า มีเพียงปัจจัยสูงใจด้านความรับผิดชอบในงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรส่วน

ปัจจัยคำจูนที่ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทนพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทุกด้าน

วรรณิ บุญเผ่า (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคำจูน และปัจจัยจุใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยคำจูนและปัจจัยจุใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูน และปัจจัยจุใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษาวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพเป็นโสดหรือแยกกันอยู่ มีระดับตำแหน่งงาน เป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี และมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2. บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพการทำงาน ในข้อสถานที่ทำงานของท่านถูกจัดแบ่งไว้ อย่างเป็นสัดส่วน และเหมาะสมกับการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในข้องานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในข้อท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่องานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของบุคลากรในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จริยา สุขสละ; ดวงตา สราญรัมย์; และ สอาด บรรณเจตฤทธิ. (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรับผิดชอบมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้สึกมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงที่สุด

3. พนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริการที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 189 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่น การแจกแจงแบบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านการบริการที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งมีทั้งสิ้น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการให้บริการ ปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการ ในส่วนของความผูกพันต่องาน พบว่าระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ทอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ใน

ระดับผูกพัน นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อระดับความผูกพัน ต่องานในภาพรวม ได้แก่เพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ อัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน

สุรินทร์ ชาลากุลพฤติ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด จำนวน 191 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด ได้แก่ความภาคภูมิใจในตนเอง ลักษณะงานในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สวัสดิการและความปลอดภัยในงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกับผู้โดยสาร ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ รายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น: เทียบเท่าสายการบินอื่น และรายได้เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น: น้อยกว่าสายการบินอื่น

รัชนิพร ภูสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 ถึง 30 ปี มีสถานภาพเป็นโสดจบระดับการศึกษาอนุปริญญา/ประโยควิชาชีพ รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 1 ปีขึ้นไปถึง 5 ปี และส่วนตำแหน่งงานปฏิบัติงานระดับ พนักงานประจำโรงงานด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารองค์การมากที่สุด รองลงมาคือสภาพของการทำงานการปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับจากบุคคลในองค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีและความภาคภูมิใจในองค์กร และการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานการเปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และ ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษามีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า นโยบายและการบริหารองค์การ การปกครองบังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการยอมรับจากบุคคลในองค์กร และความก้าวหน้าในงานมีผล

ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ททชูนีโอเอ็นจีเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะประชากรศาสตร์ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ได้นำแนวคิดของพรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529) โดยแบ่งตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์หรือลักษณะส่วนบุคคล (Demographic) ประกอบด้วย เพศ (Gender) อายุ (Age) การศึกษา (Education) สถานภาพครอบครัว (Status) รายได้ (Salary) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ของ Herzberg (1959) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ด้านลักษณะของงาน (Work Itself) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) (2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน (Salary) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation peers) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) ด้านสถานะของอาชีพ (Status) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) ด้านสภาพการทำงาน (Working Condition) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) และด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) เพื่อให้สอดคล้องกับองค์กรที่ศึกษาซึ่งมีขนาดองค์กรไม่ใหญ่มาก และเพื่อความชัดเจนในการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของเฮร์เบอร์กมาปรับใช้ ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในการทำงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Allen & Myer (1990) ซึ่งเป็นผู้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ลักษณะ 3 ประการคือ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective

Commitment) (2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) (3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) และใช้แนวคิดของ ดันแฮม, กรูบ และ แคสทาเนดา (Dunham, Grube & Castaneda.1994) ซึ่งได้อาศัยแนวคิดของ อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen; & Myer. 1990) ประกอบการอธิบายโดยใช้ชุดของตัวแปรที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าทั้ง 2 แนวคิดมีความสอดคล้องกันและเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐาน และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน

4. ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสาขาประเทศไทยของชัยวัฒน์ ลิ้มพุกทรัพย์ (2556) งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ของ วรณีย์ บุญเผ่า (2554) งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ของ กฤษณ์ จิตนุยานนท์ (2552) และงานวิจัยเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด ของรัชนิพร ภูสกุล (2550) โดยผู้วิจัยใช้เป็นงานวิจัยหลักเนื่องจากเป็นงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับงานวิจัยชิ้นนี้ ซึ่งสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิด คือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ด้วยวิธีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 339 คน (ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 339 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 194) โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 5%

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{339}{1 + 339 (0.05)^2}$$

$$n = 183 \text{ คน}$$

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน โดยผู้วิจัยได้เพิ่มตัวอย่างประมาณ 9% ซึ่งจะได้จำนวน 17 คน ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 200 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งตามลักษณะการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย พนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงาน จำนวน 180 คน และพนักงานที่ปฏิบัติงานภาคสนาม จำนวน 159 คน (ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2557)

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทในจำนวนเท่าๆ กัน ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทเท่ากับ 100 ตัวอย่าง รวมจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 200 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 โดยแจกแบบสอบถามให้ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 200 ตัวอย่าง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการสร้าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามโดยขอบเขตของแบบสอบถามจะเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานโดยเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือกดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงอายุ
คำนวณดังนี้

ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล (พฤษภาคม 2557) พนักงานอายุมากที่สุดคือ 60 ปี และ
อายุน้อยที่สุด 21 ปี ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อ
แปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{339}{1 + 339 (0.05)^2} \\ &= \frac{60 - 21}{4} \\ &= 9.7 \text{ ปี หรือ } 10 \text{ ปี} \end{aligned}$$

2.1 21-30 ปี

2.2 31-40 ปี

2.3 41-50 ปี

2.4 51-60 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือกดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส/ อยู่ด้วยกัน

3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ให้เลือกดังนี้

4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

4.3 ปริญญาตรี

4.4 สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ให้เลือกดังนี้
(แหล่งที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2552)

5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

5.2 15,001 - 25,000 บาท

5.3 25,001 - 35,000 บาท

5.4 35,001 - 45,000 บาท

5.5 มากกว่า 45,001 บาท

ข้อที่ 6 ตำแหน่งงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ให้เลือกดังนี้

6.1 ผู้บริหารระดับสูง

6.2 ผู้บริหารระดับกลาง

6.3 ผู้บริหารระดับต้น

6.4 พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป

6.5 พนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค

ข้อที่ 7 ระยะเวลาการทำงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ให้เลือกดังนี้

7.1 1 – 5 ปี

7.2 6 – 10 ปี

7.3 11 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดย มีลักษณะแบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความสำคัญ ดังนี้

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

จากนั้นทำการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ถือว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 ถือว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 ถือว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 ถือว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 ถือว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความสำคัญ ดังนี้

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

จากนั้นทำการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	ถือว่า ระดับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	ถือว่า ระดับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ถือว่า ระดับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	ถือว่า ระดับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	ถือว่า ระดับปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความสำคัญ ดังนี้

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

จากนั้นทำการวิเคราะห์คะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น ดังนี้

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

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	ถือว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	ถือว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	ถือว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	ถือว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	ถือว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Test of Reliability) โดยหาค่าคอนบัตแอลฟา (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 125-126)

$$\alpha = \frac{k \text{ Covariance} / \text{Variance}}{1 + (k - 1) \text{ Covariance} / \text{Variance}}$$

โดยที่	k	แทนจำนวนคำถาม
Covariance		แทนค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
Variance		แทนค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha Coefficient) ค่า α ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553: 343) นำแบบสอบถามทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (เกียรติสุตา ศรีสุข. 2552: 144) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. ปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน (0.8203) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (0.7692) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (0.8194) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดย (0.7484)

2. ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน (0.8255) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (0.7128) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (0.7501) และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (0.7937)

3. ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ (0.8591) ด้านการคงอยู่ (0.8090) และด้านบรรทัดฐาน (0.7255)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ข้อมูลงานวิจัยนี้ จากการศึกษาเอกสารอ้างอิง บทความ ตำราวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยได้เตรียมเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม และได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม การสอนวิธีการแจกแบบสอบถามแก่ผู้ช่วยเก็บแบบสอบถามภาคสนาม หรือชี้แจงข้อสงสัยแก่ผู้ตอบแบบสอบถามด้วย

3. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้หมดแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาทำการบันทึกโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อนำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ซึ่งใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร
2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง คือ t-test และ One Way ANOVA
 - 2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient
 - 2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ ใช้สถิติโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติพื้นฐานอันประกอบด้วย

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซนต์

f แทน ความถี่ของคะแนน

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 39)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของ กัลยา วานิชย์บัญชา (2548: 49)
ใช้สูตรดังนี้

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{j=1}^n x_i - \bar{X}^2}{n-1}}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง

$\bar{X}_i$ แทน ค่าของข้อมูลหน่วยที่ i

n แทน ค่าขนาดตัวอย่าง

S	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
n-1	แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
$\bar{X}^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum \bar{X}^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ด้วยวิธีครอนบัค (Cronbach's alpha) สูตร Alpha Coefficient ของครอนบัค (Cronbach) สำหรับโปรแกรม SPSS for Windows

$$\alpha = \frac{k \text{ Covariance/ Variance}}{1 + (k - 1) \text{ Covariance/ Variance}}$$

โดยที่

k	แทน จำนวนคำถาม
Covariance	แทน ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
Variance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ซึ่งใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 ค่าสถิติ t-test

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ในกรณีทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานจำนวน 1 ข้อ ในข้อที่ 1 ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ในด้านเพศ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 165)

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$ ใช้สูตร

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

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\left[\frac{\frac{S_1^2}{n_1}}{N_1 - 1} + \frac{\frac{S_2^2}{n_2}}{n_2 - 1} \right]}$$

ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$ ใช้สูตร

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

$$df = n_1^2 + n_2^2$$

โดย df คือ ค่าองศาอิสระ

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 ให้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA)

โดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ซึ่งจะใช้สถิติวิเคราะห์จากสถิติ (F) หรือค่า Brown-Forsythe (B) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 113)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)
	MS_w	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean square between error)
	df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k – 1), ภายในกลุ่ม (n – k)

สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-forsythe (β) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน (Hartung, 2001: 300) สามารถเขียนสูตรได้ ดังนี้

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

โดยค่า $MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) s_i^2$

เมื่อ	β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	s_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference: LSD หรือ Dunnett T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545:333)

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 332-333) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$LSD = t_{i-\alpha_{2m-k}} \sqrt{MSE \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

ในกรณีที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ $t_{i-\alpha_{2m-k}}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MSw)

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม I

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม J

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel. 1982: 153-155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

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

เมื่อ $\bar{d}_D$ แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett Test

q_{Di} แทน ค่าจากตาราง Critical Values of the Dunnett Test

MS_{SIA} แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน (วิเชียร เกตุสิงห์. 2541: 72)

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

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

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

1. ค่า r เป็น $-$ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่มขึ้น
2. ค่า r เป็น $+$ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มขึ้นด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่มขึ้น
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 หมายถึง X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ ระดับความสัมพันธ์กำหนด (ชูศรี วงศ์รัตนะ.
2544: 316) ดังนี้

มีค่าระหว่าง 0.81-1.00	หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์สูงมาก
มีค่าระหว่าง 0.61-0.80	หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์สูง
มีค่าระหว่าง 0.41-0.60	หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
มีค่าระหว่าง 0.21-0.40	หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์ต่ำ
มีค่าระหว่าง 0.00-0.20	หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

P	แทน	ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซนต์
f	แทน	ความถี่ของคะแนน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Squares)
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา f – Distribution
Sig.2 tailed	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	Least Significant Difference
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวน และร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
สูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	91	45.50
หญิง	109	54.50
รวม	200	100.00
อายุ		
21 - 30 ปี	45	22.50
31 - 40 ปี	99	49.50
41 - 50 ปี	56	28.00
รวม	200	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	106	53.00
สมรส / อยู่ด้วยกัน	94	47.00
รวม	200	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	21.00
ปริญญาตรี	108	54.00
สูงกว่าปริญญาตรี	50	25.00
รวม	200	100.00
อัตราเงินเดือน		
15,001 - 25,000 บาท	65	32.50
25,001 - 35,000 บาท	46	23.00
35,001 - 45,000 บาท	30	15.00
มากกว่า 45,001 บาท	59	29.50
รวม	200	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหารระดับสูง	4	2.00
ผู้บริหารระดับกลาง	23	11.50
ผู้บริหารระดับต้น	20	10.00
พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป	72	36.00
พนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค	81	40.50
รวม	200	100.00
ระยะเวลาทำงาน		
1-5 ปี	75	37.50
6-10 ปี	54	27.00
11 ปีขึ้นไป	71	35.50
รวม	200	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 200 คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิงจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 และเพศชาย มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และอายุ 21-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากกว่าสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีสถานภาพโสด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมา ได้แก่ อัตราเงินเดือน มากกว่า 45,001 บาท มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 อัตราเงินเดือน 25,001-35,000 บาท มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และอัตราเงินเดือน 35,001-45,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ผู้บริหารระดับกลาง มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ผู้บริหารระดับต้น มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และผู้บริหารระดับสูง มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 และระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน มีความถี่ของข้อมูลการกระจายตัวไม่สม่ำเสมอ และบางกลุ่มมีจำนวนความถี่น้อยเกินไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมข้อมูลใหม่ เพื่อให้เกิดการกระจายตัวของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งได้กลุ่มใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ตำแหน่งงาน (รวบรวมข้อมูลใหม่)

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	47	23.50
พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป	72	36.00
พนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค	81	40.50
รวม	200	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 200 คน จำแนกตาม ตำแหน่งงานโดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ได้ดังนี้

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ผู้บริหาร มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาในส่วนนี้จะทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยข้อมูลส่วนนี้จะแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และ S.D. ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะของงาน	3.72	0.760	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.62	0.608	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.58	0.853	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.36	0.700	ปานกลาง
รวมปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน	3.57	0.559	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถดูได้ดังตาราง 4 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน	ระดับแรงุงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ	3.82	0.934	มาก
งานที่ทำมีความน่าสนใจท้าทาย	3.77	1.021	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความอิสระในความคิด หรือบริหารงานด้วยตนเอง	3.66	0.910	มาก
งานที่ทำมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่	3.66	1.029	มาก
รวมปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน	3.72	0.760	มาก

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงุงใจต่อปัจจัยุงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงุงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมา ได้แก่ งานที่ทำมีความน่าสนใจท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความอิสระในความคิด หรือบริหารงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และงานที่ทำมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ดั่งเป้าหมายไว้เสมอ	3.84	0.803	มาก
มีความภาคภูมิใจในผลการทำงานมาก	3.78	1.023	มาก
ได้รับความยกย่องจากความสำเร็จในงานอยู่เสมอ	3.52	0.783	มาก
คิดว่าหากทำงานที่องค์กรนี้ จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบ ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	3.35	0.906	ปานกลาง
รวมปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.62	0.608	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจต่อปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ดั่งเป้าหมายไว้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในผลการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ได้รับความยกย่องจากความสำเร็จในงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานคิดว่าหากทำงานที่องค์กรนี้ จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับแรงสูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพ	3.66	0.979	มาก
มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กรมาก	3.30	0.796	ปานกลาง
ได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็น ทำให้สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี	3.29	0.995	ปานกลาง
องค์กรที่ทำงานอยู่มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	3.20	0.901	ปานกลาง
รวมปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.36	0.700	ปานกลาง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงสูงใจต่อปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงสูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีแรงสูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กรมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็น ทำให้สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และองค์กรที่ทำงานอยู่มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงสูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.95	2.942	มาก
มีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.63	0.779	มาก
ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร	3.58	0.690	มาก
มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ขององค์กร	3.19	0.823	ปานกลาง
รวมปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.58	0.853	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงสูงใจต่อปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงสูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงสูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ขององค์กร ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาในส่วนนี้จะทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยข้อมูลส่วนนี้จะแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และ S.D. ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.76	0.681	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.43	0.712	มาก
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.34	0.728	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	3.16	0.701	ปานกลาง
รวมปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน	3.42	0.547	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน จะสามารถดูค่าได้จากตารางดังต่อไปนี้ดังนี้

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	ระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.28	0.862	ปานกลาง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่แห่งนี้	3.23	0.865	ปานกลาง
การปรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ	3.11	0.838	ปานกลาง
นโยบายการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจนอยู่เสมอ	3.04	0.896	ปานกลาง
รวมปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน	3.16	0.701	ปานกลาง

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำเนินชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่แห่งนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 การปรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และนโยบายการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจนอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.83	0.986	มาก
มีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.81	1.118	มาก
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทาง และวิธีการแก้ไขเพื่อนปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา	3.76	0.765	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.63	0.828	มาก
รวมปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.76	0.681	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมา ได้แก่ มีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทาง และวิธีการแก้ไขเพื่อนปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทาง และวิธีการแก้ไขเพื่อนปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง
ในการทำงาน

ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในการทำงาน	ระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์กรมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งอื่น	3.48	0.814	มาก
การทำงานในองค์กรนี้เป็นหลักประกันในการดำเนินธุรกรรมต่างๆ ได้ดีที่สุด	3.42	0.852	มาก
คิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในการหน้าการงานระยะยาว	3.40	0.856	ปานกลาง
รวมปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในการทำงาน	3.43	0.712	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย องค์กรมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมา ได้แก่ การทำงานในองค์กรนี้เป็นหลักประกันในการดำเนินธุรกรรมต่างๆ ได้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ คิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในการหน้าการงานระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
คิดว่างานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.39	0.728	ปานกลาง
องค์กรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ	3.30	0.908	ปานกลาง
รวมปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.34	0.728	ปานกลาง

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย คิดว่างานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมา ได้แก่ องค์กรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาในส่วนนี้จะทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยข้อมูลส่วนนี้จะแสดงเป็นค่าเฉลี่ย และ S.D. ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านบรรทัดฐาน	3.71	0.637	มาก
ด้านจิตใจ	3.70	0.729	มาก
ด้านการคงอยู่	3.40	0.679	ปานกลาง
รวมความผูกพันต่อองค์กร	3.60	0.590	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน จะสามารถดูได้จากตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และ	3.83	0.984	มาก
วัตถุประสงค์ขององค์กรอยู่เสมอ			
ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแห่งนี้	3.74	1.012	มาก
เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง	3.63	0.852	มาก
รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.62	0.830	มาก
รวมความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ	3.70	0.729	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมา ได้แก่ ทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์กรได้เสมอ	3.67	0.717	มาก
คิดเสมอว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดีที่สุด เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ด้วยอย่างมาก	3.46	0.825	มาก
ตั้งใจทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป	3.30	0.962	ปานกลาง
คิดว่าจะทำงานองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.21	0.911	ปานกลาง
รวมความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	3.40	0.679	ปานกลาง

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์กรได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมา ได้แก่ คิดเสมอว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดีที่สุด เหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ตั้งใจทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และคิดว่าจะทำงานองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รู้สึกทึ่งหน้าและเพื่อนร่วมงานดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี	3.79	0.848	มาก
พยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.70	0.936	มาก
มีความรู้สึกภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้	3.69	0.877	มาก
มีส่วนช่วยอย่างมากที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.69	0.812	มาก
รวมความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	3.71	0.637	มาก

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย รู้สึกทึ่งหน้าและเพื่อนร่วมงานดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมา ได้แก่ พยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 มีความรู้สึกภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีส่วนช่วยอย่างมากที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 3 ข้อ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติการทดสอบโดยใช้กลุ่มผู้ให้บริการสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากรโดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะใช้ค่า H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 ก็จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร กับเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality Variance	
	F	Sig.
ด้านจิตใจ	6.146*	0.014
ด้านการคงอยู่	0.237	0.627
ด้านบรรทัดฐาน	0.083	0.773

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances not Assumed

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.627 และ 0.773 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของเพศทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ด้านจิตใจ	ชาย	91	3.84	0.623	2.486*	197.324	0.014
	หญิง	109	3.59	0.792			
ด้านการคงอยู่	ชาย	91	3.47	0.713	1.320	198	0.188
	หญิง	109	3.35	0.647			
ด้านบรรทัดฐาน	ชาย	91	3.80	0.633	1.918	198	0.057
	หญิง	109	3.63	0.632			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าเพศหญิง

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. 0.188 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. 0.057 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอายุ โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	8.260**	2	197	0.000
ด้านการคงอยู่	0.847	2	197	0.430
ด้านบรรทัดฐาน	2.157	2	197	0.118

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอายุกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.430 และ 0.118 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอายุทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

Brown-Forsythe	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	1.054	2	132.554	0.352

จากตาราง 20 ผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.352 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	1.265	2	0.632	1.374	0.255
	ภายในกลุ่ม	90.633	197	0.460		
	รวม	91.897	199			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.695	2	0.348	0.855	0.427
	ภายในกลุ่ม	80.105	197	0.407		
	รวม	80.800	199			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.255 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.427 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติการทดสอบโดยใช้กลุ่มผู้ให้บริการสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างระหว่างกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรก จึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่มประชากร โดยใช้สถิติ Levene's test

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig. จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 และใช้ค่า t กรณีความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากร ไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig. จากการทดสอบมากกว่า 0.05 ก็จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) ดังนี้

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กร กับสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test for Equality Variance	
	F	Sig.
ด้านจิตใจ	0.033	0.855
ด้านการคงอยู่	0.142	0.707
ด้านบรรทัดฐาน	4.728*	0.031

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการทดสอบ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรส ทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances not Assumed

ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.855 และ 0.707 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ t-test กรณี Equal Variances Assumed

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของสถานภาพสมรสทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้สถิติ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มากกว่า 0.05 และจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติ t-test แสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพัน ต่อองค์กร	t-test for Equality of Means						
	สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ด้านจิตใจ	โสด	106	3.62	0.699	-1.754	198	0.081
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	94	3.80	0.753			
ด้านการคงอยู่	โสด	106	3.32	0.673	-1.798	198	0.074
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	94	3.50	0.678			
ด้านบรรทัดฐาน	โสด	106	3.70	0.556	-0.0144	174.351	0.886
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	94	3.72	0.720			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent sample t-test) สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. 0.081 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. 0.074 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. 0.886 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 24 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดโดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	5.244**	2	197	0.006
ด้านการคงอยู่	0.572	2	197	0.565
ด้านบรรทัดฐาน	8.180**	2	197	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ด้านจิตใจ และบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดอย่างน้อย 2 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.565 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุด ทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test

ตาราง 25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

Brown-Forsythe	Statistic ^a	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	3.399*	2	164.573	0.036
ด้านบรรทัดฐาน	7.824**	2	181.569	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบ ดังนี้

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.93	-	0.304* (0.021)	0.259 (0.088)
ปริญญาตรี	3.62	-	-	-0.045 (0.714)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.67	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อ

องค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี โดย มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.304

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามระดับการศึกษา สูงสุด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	-	0.380** (0.001)	0.345** (0.002)
ปริญญาตรี	3.62		-	-0.035 (0.977)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.66			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้าน บรรทัดฐาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ที่มี ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้าน บรรทัดฐานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดย มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.380 และ 0.345 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	7.112	2	3.556	8.263**	0.000
	ภายในกลุ่ม	84.785	197	0.430		
	รวม	91.897	199			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบว่า ผู้ใช้บริการที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.69	-	0.264 [*] (0.028)	0.555 ^{**} (0.000)
ปริญญาตรี	3.42		-	0.290 [*] (0.010)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.13			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 และ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.264 และ 0.555 ตามลำดับ

ในขณะที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.290

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 30 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มอัตราเงินเดือน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	0.930	3	196	0.427
ด้านการคงอยู่	1.807	3	196	0.147
ด้านบรรทัดฐาน	1.350	3	196	0.259

จากตาราง 30 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มอัตราเงินเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.427 0.147 และ 0.259 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มอัตราเงินเดือนทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test

ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.993	3	0.664	1.254	0.291
	ภายในกลุ่ม	103.852	196	0.530		
	รวม	105.845	199			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	6.023	3	2.008	4.582**	0.004
	ภายในกลุ่ม	85.874	196	0.438		
	รวม	91.897	199			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	5.312	3	1.771	4.597**	0.004
	ภายในกลุ่ม	75.488	196	0.385		
	รวม	80.800	199			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.291 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบว่า ผู้ใช้บริการที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาท
15,001- 25,000 บาท	3.57	-	0.071 (0.576)	0.185 (0.206)	0.420 ** (0.001)
25,001- 35,000 บาท	3.50		-	0.113 (0.465)	0.348 ** (0.008)
35,001- 45,000 บาท	3.39			-	0.234 (0.115)
มากกว่า 45,001 บาท	3.15				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท และอัตราเงินเดือน 25,001-35,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 45,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานทั้ง 2 กลุ่ม ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท และอัตราเงินเดือน 25,001-35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่สูงกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 45,001 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.420 และ 0.348 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่นนั้นไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	15,001 - 25,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	25,001 - 35,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาท
15,001- 25,000 บาท	3.86	-	0.092 (0.442)	0.110 (0.419)	0.398 ^{**} (0.000)
25,001- 35,000 บาท	3.77		-	0.018 (0.897)	0.306 [*] (0.013)
35,001- 45,000 บาท	3.75			-	0.287 [*] (0.040)
มากกว่า 45,001 บาท	3.47				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท อัตราเงินเดือน 25,001-35,000 บาท และอัตราเงินเดือนมากกว่า 35,001-45,000 บาท กับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 45,001 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 0.013 และ 0.040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท อัตราเงินเดือน 25,001-35,000 บาท และอัตราเงินเดือน 35,001-45,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 45,001 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.398 0.306 และ 0.287 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่นนั้นไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 34 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตำแหน่งงานโดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	1.892	2	197	0.153
ด้านการคงอยู่	0.012	2	197	0.988
ด้านบรรทัดฐาน	2.037	2	197	0.133

จากตาราง 34 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.153 0.988 และ 0.133 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งงานทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test

ตาราง 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.250	2	1.125	2.139	0.120
	ภายในกลุ่ม	103.595	197	0.526		
	รวม	105.845	199			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	4.375	2	2.188	4.924**	0.008
	ภายในกลุ่ม	87.522	197	0.444		
	รวม	91.897	199			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	4.952	2	2.476	6.430**	0.002
	ภายในกลุ่ม	75.848	197	0.385		
	รวม	80.800	199			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.120 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันเป็นรายคู่ใดบ้าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 36 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ผู้บริหาร	พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป	พนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค
ผู้บริหาร	3.21	-	-0.134 (0.283)	-0.364** (0.003)
พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป	3.34		-	-0.229* (0.034)
พนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค	3.57			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร และตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป กับพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.034 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 และ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.364 และ 0.229 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ผู้บริหาร	พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป	พนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค
ผู้บริหาร	3.43	-	-0.353 [*] (0.003)	-0.383 ^{**} (0.001)
พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป	3.78		-	-0.030 (0.765)
พนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค	3.81			-

^{**} มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร กับตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป และพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 และ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) หมายความว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป และตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.353 และ 0.383 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.7 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) ด้วยสถิติ F-test หรือ Brown-Forsythe การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนเท่ากันให้ทดสอบด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีการทดสอบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยจะตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 38 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาการทำงานโดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's test	df1	df2	Sig.
ด้านจิตใจ	3.173	2	197	0.054
ด้านการคงอยู่	0.158	2	197	0.854
ด้านบรรทัดฐาน	1.353	2	197	0.261

จากตาราง 36 ผลการทดสอบ Levene Statistic Test เปรียบเทียบกลุ่มระยะเวลาการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.054 0.854 และ 0.261 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มระยะเวลาการทำงานทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test

ตาราง 39 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.644	2	0.322	0.603	0.548
	ภายในกลุ่ม	105.201	197	0.534		
	รวม	105.845	199			
ด้านการคงอยู่	ระหว่างกลุ่ม	0.340	2	0.170	0.365	0.694
	ภายในกลุ่ม	91.558	197	0.465		
	รวม	91.897	199			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	0.865	2	0.432	1.066	0.346
	ภายในกลุ่ม	79.935	197	0.406		
	รวม	80.800	199			

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า

ด้านจิตใจ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.548 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการคงอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.694 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.346 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะของงาน	200	0.456**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	200	0.531**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	200	0.351**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	200	0.303**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	200	0.525**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.525 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.456 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.531 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.351 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.303 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 41 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะของงาน	200	0.404**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	200	0.494**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	200	0.563**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	200	0.318**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	200	0.570**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 41 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.570 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.404 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.494 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.563 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยสนใจในการปฏิบัติงานด้าน

การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.318 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.3 ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะของงาน	200	0.519**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	200	0.608**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	200	0.513**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	200	0.296**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	200	0.616**	0.000	สูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 42 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.616 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงขึ้นเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ด้านลักษณะของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.519 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.608 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.513 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.296 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.1 ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทน	200	0.173*	0.014	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	200	0.463**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	200	0.413**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	200	0.337**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวม	200	0.446**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 43 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.446 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.173 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.463 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.413 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.337 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้าน

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.2 ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทน	200	0.483**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	200	0.435**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	200	0.594**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสที่จะได้รับ	200	0.663**	0.000	สูง	เดียวกัน
ความก้าวหน้าในอนาคต					
ภาพรวม	200	0.704**	0.000	สูง	เดียวกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 44 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัท เครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.704 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง

ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.483 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.435 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.594 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.663 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3.3 ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน				
	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านค่าตอบแทน	200	0.207**	0.003	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	200	0.533**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	200	0.547**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	200	0.477**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม	200	0.569**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 45 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.569 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทาง

เดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานภาพรวมมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านค่าตอบแทน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.0003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.207 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำมาก

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.533 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.547 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.477 แสดงว่าตัวแปรตัวแปรสองตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนใน

การปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 46 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	ความผูกพันต่อองค์กร			สถิติที่ใช้
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	
1. เพศ	✓	×	×	t-test
2. อายุ	×	×	×	One Way ANOVA
3. สถานภาพสมรส	×	×	×	t-test
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	✓	✓	✓	One Way ANOVA
5. อัตราเงินเดือน	×	✓	✓	One Way ANOVA
6. ตำแหน่งงาน	×	✓	✓	One Way ANOVA
7. ระยะเวลาทำงาน	×	×	×	One Way ANOVA

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน
 เครื่องหมาย × หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 47 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			สถิติที่ใช้
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	
1. ด้านลักษณะของงาน	✓	✓	✓	Pearson correlation
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	✓	✓	✓	Pearson correlation
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	✓	✓	✓	Pearson correlation
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	Pearson correlation

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน
 เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตาราง 48 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			สถิติที่ใช้
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	
1. ด้านค่าตอบแทน	✓	✓	✓	Pearson correlation
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	Pearson correlation
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	✓	✓	✓	Pearson correlation
4. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	✓	✓	✓	Pearson correlation

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน
 เครื่องหมาย ✗ หมายถึง ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร”

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาวิจัย ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร การวางนโยบายการบริหารงานด้านบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน รวมถึงการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีค่าขององค์กรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรไปตลอด
3. เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย รวมถึงเป็นข้อมูลให้แก่องค์กรอื่นๆ ในการนำผลการศึกษา ไปประยุกต์ใช้เรื่องที่มีลักษณะเดียวกัน

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการทำวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 339 คน (ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 339 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 194) โดยมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของการคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 5%

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{339}{1 + 339 (0.05)^2}$$

$$n = 183 \text{ คน}$$

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน โดยผู้วิจัยได้เพิ่มตัวอย่างประมาณ 9% ซึ่งจะได้จำนวน 17 คน ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 200 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แบ่งตามลักษณะการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย พนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงาน จำนวน 180 คน และ พนักงานที่ปฏิบัติงานภาคสนาม จำนวน 159 คน (ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2557)

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท ในจำนวนเท่าๆ กัน ได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภทเท่ากับ 100 ตัวอย่าง รวมจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 200 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 โดยแจกแบบสอบถามให้ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างจาก พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 200 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการสร้าง มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามโดยขอบเขตของแบบสอบถามจะเกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
3. รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานโดยเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choice) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 6 ตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 7 ระยะเวลาการทำงานเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยมีลักษณะ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต แบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานโดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็น Likert Scale เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาทำการบันทึกโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อนำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ซึ่งใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS)

สถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยแจกแจงความถี่ แสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง คือ t-test และ One Way ANOVA

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิงจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 และเพศชาย มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00

และอายุ 21-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มากกว่าสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คือ สถานภาพโสด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 มีอัตราเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมา ได้แก่ อัตราเงินเดือน มากกว่า 45,001 บาท มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 อัตราเงินเดือน 25,001-35,000 บาท มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และอัตราเงินเดือน 35,001-45,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ผู้บริหารระดับกลาง มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ผู้บริหารระดับต้น มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และผู้บริหารระดับสูง มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 และระยะเวลาทำงาน 6-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 รองลงมา ได้แก่ งานที่ทำงานมีความน่าสนใจท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความอิสระในความคิด หรือบริหารงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

และงานที่ทำมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมา ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในผลการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ได้รับความยกย่องจากความสำเร็จในงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคิดว่าหากทำงานที่องค์กรนี้ จะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 รองลงมา กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กรมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็น ทำให้สามารถทำงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 และองค์กรที่ทำงานอยู่มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อบัณฑิตจบใหม่ในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมา ได้แก่ มีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรื่องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ขององค์กร ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมา ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำเนินชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่แห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 การปรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และนโยบายการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจน อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับการดำเนินชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่แห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 การปรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และนโยบายการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจน อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมา ได้แก่ มีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทาง และวิธีการแก้ไขเพื่อนปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เสนอแนวทาง และวิธีการแก้ไขเพื่อนปรับปรุงการทำงานตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย องค์การมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 รองลงมา ได้แก่ การทำงานในองค์กรนี้เป็นหลักประกันในการดำเนินธุรกรรมต่างๆ ได้ดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ คิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงในการหน้าการงานระยะยาว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจต่อปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย คิดว่างานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมา ได้แก่ องค์กรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านจิตใจ

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ทำงาน

อย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมา ได้แก่ ทุ่มเพความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

ด้านการคงอยู่ แสดงค่าเฉลี่ย

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์กรได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมา ได้แก่ คิดเสมอว่าองค์กรเป็นองค์กรที่ดีที่สุด เหมาะแก่การปฏิบัติงานด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ตั้งใจทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และคิดว่าจะทำงานองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐาน

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย รู้สึกว่าหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมา ได้แก่ พยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 มีความรู้สึกภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีส่วนช่วยอย่างมากที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

ด้านจิตใจ พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการคงอยู่ พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค

ด้านบรรทัดฐาน พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป และตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.7 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

ด้านจิตใจ พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการคงอยู่ พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบรรทัดฐาน พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2.1 ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานภาพรวมสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงขึ้นเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยจุใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับ

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการศึกษาในครั้งนี้แล้วมีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งสามารถนำอภิปรายผล ดังนี้

1. พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

1.1 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าเพศหญิง เนื่องจากลักษณะงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเพศชาย จึงส่งผลให้เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย ศกุนตนาค (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติภา ธาราสนธิ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวี จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทโรงแรมดาราทะวี จำกัด ได้แก่ เพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ อัคคโพธิกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณมา ศรีสว่าง (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Herbinia & Alutto (ธีระ 2532) ซึ่งพบว่า คนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

1.3 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานมากที่สุด เนื่องจากคนที่มีรายได้สูง ย่อมมีความมั่นใจในตนเอง ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าผู้ที่มียาได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพร ห่องแสง. (2555). ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี ภูสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่มีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา จัดละ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ จำกัด พบว่า พนักงานสาขาที่มีข้อมูลทั่วไป ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 พนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้บริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานต่ำกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค เนื่องจากลักษณะงานของบริษัท เกี่ยวกับการใช้กลุ่มอาชีพที่เป็นช่างเทคนิค จึงส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิคมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าตำแหน่งงานอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขง จิตรา จัดละ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา บริษัท เอ็มเค เรสโตรองต์ จำกัด พบว่า พนักงานสาขาที่มีข้อมูลทั่วไป ด้านกลุ่มตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใต้ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง และสูง ตามลำดับ

2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใต้ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใต้ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ การที่พนักงานในองค์กรมีลักษณะของงานที่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง จะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ลิ้มพลทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยา สุขสละ; ดวงตา สราญรมย์; และสะอาด บรรเจิดฤทธิ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใต้ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใต้ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง หากพนักงานมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนะ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ต่ำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใต้ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ และ ปานกลาง ตามลำดับ หากพนักงานได้รับการฝึกฝนอบรมอยู่เสมอ และมีการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมองเห็นอนาคตของตนเอง จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และมีความรู้สึกว่าการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงาน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ลิ้มพุกทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญาลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็น 1 ใน 7 ปัจจัยลักษณะองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ หากพนักงานในองค์กรได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ลิ้มพุกทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยมุ่งใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

3. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และสูง ตามลำดับ

3.1 ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำมากและปานกลางตามลำดับ หากพนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และเพียงพอ ย่อมส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย ศกุนตนาค (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ แสงจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทอร์มอสประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยคำจูน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรทุกด้าน

3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง การที่พนักงานในองค์กรได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือ หรือการยอมรับความคิดเห็น ก็ย่อมส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แคทซ์ และ คาห์น (Katz; & Kahn. 1966) พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานได้อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิต และคุณภาพของงานอีกด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีริบีนัค และ ออทโต้ (Heribiniak; & Alutto. 1972) พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ในองค์กรมีลักษณะของความช่วยเหลือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง หากพนักงานรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึ่งพาได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนะ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ พนักงานมีปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ เพิ่มขึ้นในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ตามลำดับ หากพนักงานในองค์กรมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ก็ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ อัคคโพิธิกุล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญ และใส่ใจพนักงาน ควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ และกิจกรรมที่ดีให้กับพนักงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานเพศชาย ที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี มีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท

และมีตำแหน่งงานพนักงานปฏิบัติการช่างเทคนิค มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ดังนั้นหากองค์กรให้ความใส่ใจพนักงานกลุ่มนี้ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร ในขณะที่องค์กรควรให้ความสำคัญ กับกลุ่มพนักงานที่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เงินเดือน 35,001-45,000 บาท และมีตำแหน่งงานผู้บริหาร เป็นพิเศษ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มคนเหล่านี้มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ หากองค์กรสามารถทำให้กลุ่มคนเหล่านี้รู้สึกผูกพันกับองค์กรได้ ย่อมส่งผลดีอย่างยิ่งในการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ด้านลักษณะของงาน องค์กรควรพิจารณาจัดบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่ต้องรับผิดชอบ มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ มีอิสระในการคิดและบริหารงานด้วยตนเอง รวมถึงพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสร้างความจงรักภักดี ซึ่งจะส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ด้านความสำเร็จในการทำงาน องค์กรควรยกย่องหรือชมเชย พนักงานที่มีการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงให้โอกาสในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความภูมิใจต่องานที่ทำ ซึ่งนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม ดูงานตลอดจนให้ทุนการศึกษา มีการชี้ให้เห็นโอกาส เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมีความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยมีความพร้อมที่จะเติบโตควบคู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ องค์กรควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเคารพในความคิดหรือข้อคิดเห็นของกันและกัน ไม่ดูถูกความคิดเห็นของพนักงาน ให้เกียรติกันและกัน เช่น อาจมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ทำร่วมกัน ซึ่งหากพนักงานรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับนับถือในองค์กร ย่อมทำให้รู้สึกดีกับองค์กร รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

3.1 ด้านค่าตอบแทน องค์การควรมีหลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงสวัสดิการขององค์การ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม รวมถึงควรเพิ่มความยุติธรรมและพิจารณาค่าตอบแทนต่างๆ จากผลการทำงาน เพื่อให้พนักงานในองค์การรู้สึกว่าคุณสมบัติความยุติธรรม และตนเองได้รับความยุติธรรมด้วย เพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในอนาคต เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน โดยอาจจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การจัดกีฬาเพื่อเป็นการเพิ่มความสามัคคีให้กับพนักงาน ซึ่งหากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานก็จะราบรื่น รวมทั้งพนักงานยังรู้สึกผูกพันกับองค์การและบุคคลในองค์การอีกด้วย เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์การควรสร้างความมั่นใจให้พนักงานว่าองค์การเป็นองค์กรที่มั่นคง โดยการปรับปรุงพัฒนาองค์การ ให้ได้มาตรฐานต่างๆ มีการนำแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรแบบสากล โดยการพัฒนาศักยภาพขององค์การในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านสถานที่ทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านบุคลากร ซึ่งหากพนักงานในองค์การมีรู้สึกว่าตนทำงานในองค์การที่มีความมั่นคงสูง ย่อมรู้สึกปลอดภัย และมีความจงรักภักดีกับองค์การ รวมถึงมีความผูกพันกับองค์การเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

3.4 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยเท่าเทียมกันตามความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีเหตุผลที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยนโยบายการเลื่อนตำแหน่งควรจะประกาศอย่างเปิดเผย นอกจากนั้นควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมสัมมนา ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้งาน เพื่อเตรียมพื้นฐานในการเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายตำแหน่ง และทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความก้าวหน้า และอยากจะทำปฏิบัติงาน รวมถึงความผูกพันกับองค์การอีกด้วย เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน เช่น การบริหารองค์การ ลักษณะองค์การ เนื่องจากมีปัจจัยหลายตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน

2. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเปรียบเทียบ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- (2548). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 7 : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรทอง อยู่สุข. (2533). *พฤติกรรมองค์กร*. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทย โฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่. ครองช้าง
- จริยา สุขสละ; ดวงตา สราญรัมย์; และสอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูเสถียร ศรีศรี. (2539). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสันติบาลในส่วนภูมิภาคสังกัดกองกำกับการ 2 กองตำรวจสันติบาล 1*. ภาควิชาบริหารธุรกิจ (การวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยวัฒน์ ลิ้มพุกทรัพย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์
- (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์

- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. (2529). *การวิจัยประชาสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: คณะวารสารศาสตร์ และสื่อสารมวลชน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ; และคนอื่น. (2552). *ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธเนศพร ภูสกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: บริษัท ทัททูไนน์เอ็นจีเนียริง แอนด์เซอร์วิส จำกัด*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. แปลจาก Stephen P. Robbins, Mary Coulter. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมขององค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วรพล นันทเกษม. (2540). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- วรรณ บุญเผ่า. (2554). *ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัชร วัชรเสถียร. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานิติศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *สถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2545). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- เสาวลักษณ์ แสงจันทร์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ยัมเรสเทรตองส์ประเทศไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. ถ่ายเอกสาร.

- สุรินทร์ ซาลากุลพฤติ. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2552). รายงานเครื่องชี้วัดภาวะเศรษฐกิจไทยที่สำคัญ พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- อนันตชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. หน้า 34- 41.
- อรพินท์สุขสถาพร. (2542). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาส่งเสริมการเกษตร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรปภากรรัตนศิริบุญกร. (2542). ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Allen N. J.; & Meyer J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Angle, H.L.; & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*.
- Anita E Woolfolk. 1995. Imitation of film mediated aggressive models. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 66: 3-11.
- Bruce Buchanan. (1974, March). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 533.
- Buchanan II, B. (1974, March). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 533.
- Dunham, R.B.; Grube, J A ; & Castaneda, M.B. (1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*. 79(3): 371.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA: Thomson / Wadsworth.
- Hrebiniak, L.C.; & J.A. Alutto. (1972, June). Personal and Role-related Factors in Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 15: 555-572.

- Herzberg, F. (1959). *The motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hartung J.; et al. (2001). *Journal of Applied Statistics*. 28: 215-300.
- Keppel. (1982). *Design and analysis: A researcher's handbook*. 153-155.
- Lincoln, P.; & Tan Kallebery. (1990). *The relation between perceived value, employee perception of automation and organizational commitment*. United State of American: State University of New York at Albany.
- Marsh, Robert M.; & Hiroshi, Mannari. (1977, March). *Organization Commitment Turnover*. 57.
- McClelland, D.c. (1985). *Human Motivation*. Oakland, N.J.: Scott. Foresman & company.
- Mowday, R. Steers R.M.; & L. Porter. (1982). *Employee Organization*. Linkage: The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover. New York: Academy Prees.
- O'Reilly, C.A.; & Chatman, J.A.; & Caldwell, D.F. (1981, September). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit. *Academy of Management Journal*. 487-516.
- Porter, L.W. (1974 , December). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59: 603-609
- Steers, R.M.; & L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw – Hill.
- Steers, R.M. (1977). Antecedemts and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quartery*. 22: 46 – 58.
- Sheldon, M.E. (1971, June). Investment and Involvement Mechanisms Producing Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46-49,77.
- Schiffman, Leon G; & Kanuk, Leslie Lazer. (1994). *Consumer Behavior*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Schein. E.H. (1970). *Organizational psychology*. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร”

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์เกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขอให้ท่านพิจารณาคำถามและตอบตามความคิดเห็นของท่าน โปรดตอบคำถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านในครั้งนี้ด้วย

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1

ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 21 - 30 ปี

☐ 2. 31 - 40 ปี

☐ 3. 41 - 50 ปี

☐ 4. 51 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ 3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

☐ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

☐ 2. 15,001 - 25,000 บาท

☐ 3. 25,001 - 35,000 บาท

☐ 4. 35,001 - 45,000 บาท

☐ 5. มากกว่า 45,001 บาท

6. ตำแหน่งงาน

☐ 1. ผู้บริหารระดับสูง (GM)

☐ 2. ผู้บริหารระดับกลาง (Senior Mgr, Manager)

☐ 3. ผู้บริหารระดับต้น (Assistant Manager, Supervisor)

☐ 4. พนักงานระดับปฏิบัติการทั่วไป

☐ 5. พนักงานระดับปฏิบัติการช่างเทคนิค

7. ระยะเวลาการทำงาน

☐ 1. 1 - 5 ปี

☐ 2. 6 - 10 ปี

☐ 3. 11 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านลักษณะของงาน					
1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
1.2 งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจท้าทาย					
1.3 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความอิสระในความคิด หรือบริหารงานด้วยตนเอง					
1.4 งานที่ท่านทำมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่					
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
2.1 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และดีกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้เสมอ					
2.2 ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการทำงานของท่านมาก					
2.3 ท่านได้รับความยกย่องจากความสำเร็จในงานของท่านอยู่เสมอ					
2.4 ท่านคิดว่าหากท่านทำงานที่องค์กรนี้ท่านจะมีโอกาสอย่างสูงที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
3.1 ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กรมาก					
3.2 ท่านได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นทำให้ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี					
3.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพของท่าน					
3.4 องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4.1 ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
4.2 ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนและตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ขององค์กร					
4.4 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร					

ส่วนที่ 3

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านค่าตอบแทน					
1.1 เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับการดำเนินชีวิตประจำวันของท่าน					
1.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้					
1.3 นโยบายการจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ขององค์กรมีความชัดเจนอยู่เสมอ					
1.4 การปรับเปลี่ยนเงินเดือนประจำปีมีความเป็นธรรมและน่าพอใจ					
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
2.1 ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนวทางการทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
2.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีการแก้ไขเพื่อนปรับปรุงการทำงานของท่านตลอดเวลา					
2.3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
2.4 ท่านมีมิตรภาพและสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
3.1 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานระยะยาว					
3.2 องค์กรของท่านมีความมั่นคงเมื่อเทียบกับบริษัทเครื่องปรับอากาศแห่งอื่น					
3.3 การทำงานในองค์กรนี้เป็นหลักประกันให้ท่านในการดำเนินธุรกรรมต่างๆ ได้ดีที่สุด					
4. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
4.1 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีโอกาที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
4.2 องค์กรส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือฝึกอบรมอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 4

ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ด้านจิตใจ					
1.1 ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
1.2 ท่านทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแห่งนี้					
1.3 ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรอยู่เสมอ					
1.4 ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรทุกครั้ง					
2. ด้านการคงอยู่					
2.1 ท่านคิดเสมอว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในขณะการปฏิบัติงานด้วยอย่างมาก					
2.2 ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในองค์กรได้เสมอ					
2.3 ท่านคิดว่าจะทำงานองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าองค์กรอื่นจะเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
2.4 ท่านตั้งใจทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไป					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. ด้านบรรทัดฐาน					
3.1 ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร					
3.2 ท่านรู้สึกทึ่งว่าหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานดูแลเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี					
3.3 ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
3.4 ท่านมีส่วนช่วยอย่างมากที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ชื่อ นามสกุล

ตำแหน่ง/สังกัด

1. รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุลตา

หัวหน้าภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กิริติธังกูร

คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายพัลลภ เตชะสุวรรณ
วันเดือนปีเกิด	4 ตุลาคม 2510
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยนาท
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	515/106 ซอยสวนพลู 8 ถนนสวนพลู แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10126
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท แอร์โค จำกัด 1126/2 ชั้น 30-31 อาคารวานิช 2 แขวง มักกะสัน เขต ราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้จัดการทั่วไปประจำประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	ปริญญาตรี (วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต) จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
พ.ศ. 2558	ปริญญาโท (บธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ