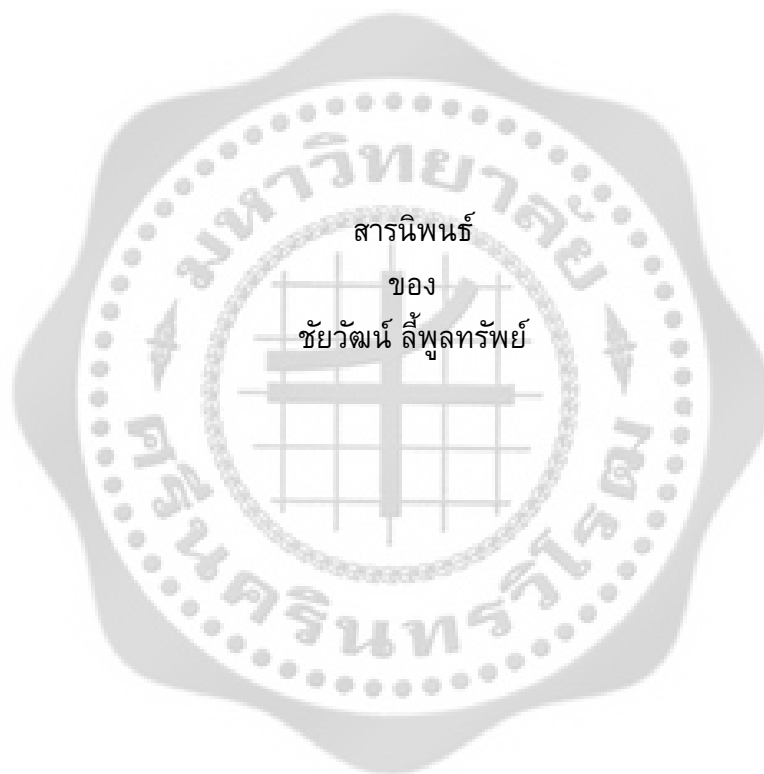


ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของ
ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2556

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของ
ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย



สารนิพนธ์
ของ
ชัยวัฒน์ ลีพูลทรัพย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของ
ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย



บทคัดย่อ
ของ
ชัยวัฒน์ ลีพูลทรัพย์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2556

ชัยวัฒน์ ลิ้มลิขิตอักษร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.ไพฑูริย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพัน ของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด / หย่าร้าง มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท มีระดับรายได้ต่อเดือน 50,001-100,000 บาท และ มีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี
2. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลต่อ ความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย
3. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร
4. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ รูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

THE FACTORS AFFECTING EMPLOYEES' COMMITMENT OF A COMPANY WHICH IS
SOFTWARE ANALYTICS PROVIDER COMPANY IN THAILAND



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

February 2013

Chaiwat Leepoolsup. (2013). *The factors affecting employees' commitment of a software company which is software analytics provider company in Thailand*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Professor Dr.Paiboon Archarungroj.

This research aims to study the effects of personal characteristics on job engagement, and the relationship between the factors affecting and job engagement of a software analytics provider company in Thailand. The instrument used for data collection was questionnaire; the statistics used in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test for testing the difference of means, One-way ANOVA analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient.

Research results were as following:

1. The result showed that most respondents are between 31 - 40 years old, single or separate, holding higher than master degree, have salary between 50,001-100,000 Baht, and have worked for the company for between 1 - 3 years.
2. The personal characteristics such as gender, age, status, highest education level, and job duration are not effect with employees' commitment of a software company which is software analytics provider company in Thailand.
3. Motivation Factors in terms of job nature, career progression, and acceptance are correlated with overall job engagement of the employees in organization.
4. Maintenance Factors in term the relationship with the colleague, respects received from peers and the relationship with the supervisor, and management are correlated with overall job engagement of the employees in organization.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์
แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ของ ชัยวัฒน์
ลีพูลทรัพย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....
(อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์)

ประธาน

.....
(อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของ อาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ ที่ให้เกียรติรับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยฉบับนี้ด้วยความห่วงใย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด และ อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ตรวจแบบสอบถาม และให้คำแนะนำถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์เป็นอย่างยิ่งกับผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี รวมถึงการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยนี้ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาการศึกษาของผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งความช่วยเหลือ และเอื้อเฟื้อในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ตลอดจนเพื่อน นิสิต และ เพื่อนร่วมงาน ทุกคน ที่คอยห่วงใย ดูแลและคอยช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน รวมทั้งยังคอยเป็นกำลังใจเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น พยายามจนประสบความสำเร็จในวันนี้

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่ คุณบิดามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อบรมสั่งสอนและวางรากฐานแห่งการศึกษาแก่ผู้วิจัย หวังว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ และเกี่ยวข้อง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

ชัยวัฒน์ ลีพุลทรัพย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	3
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	9
ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคม ของ Herzberg	11
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	13
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	33
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	80
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	99
ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป.....	102
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก.....	108
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	113

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2.....	36
2 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2.....	36
3 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3.....	37
4 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบ ถามส่วนที่ 3.....	38
5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษาสูงสุด, ระดับรายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการ ทำงาน.....	45
6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยรวม แต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจ.....	48
7 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ลักษณะของงาน.....	48
8 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความก้าวหน้าในงาน.....	49
9 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านการยอมรับนับถือ.....	50
10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยรวมแต่ละรายด้านของปัจจัยจูงใจ.....	51
11 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความมั่นคงในงาน.....	51

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 แสดงระดับปัจจัยคำจูงใจ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	52
13 แสดงระดับปัจจัยคำจูงใจ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา.....	53
14 แสดงระดับปัจจัยคำจูงใจ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์ แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านรูปแบบการบริหารงาน.....	54
15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย เกี่ยวกับ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวม.....	55
16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่ง หนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ.....	56
17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย.....	57
18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ ข้อมูล สาขาประเทศไทย.....	58
19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ ข้อมูล สาขาประเทศไทย	59
20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับรายได้ต่อเดือนต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ ข้อมูล สาขาประเทศไทย.....	60

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
21	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานต่อความผูกพัน ของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย	61
22	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในด้านลักษณะงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย	62
23	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในความก้าวหน้าในงานในการทำงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย	64
24	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย	66
25	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยค่าจูน ในด้านความมั่นคงในงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของ ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย	67
26	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยค่าจูน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย	69
27	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยค่าจูน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย	71
28	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างค่าจูน ในด้านรูปแบบการบริหารงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย	73
29	แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	75

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

7



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการใช้ชีวิตของทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตของทุกคน ซึ่งถ้าเราพูดถึงการทำงานของพนักงานบริษัท จะพบว่าพนักงานบริษัทจะใช้เวลาในการทำงานไม่ต่ำกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน โดยในแต่ละช่วงระยะเวลาการทำงานพนักงานบริษัทจะมีหลายๆ กิจกรรมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของพนักงานบริษัท เช่น ได้ใช้เวลาอยู่กับการทำงานที่ตนเองพอใจ อยู่ในสภาวะแวดล้อมของการทำงานเหมาะสม ได้พบปะกับเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย หรือการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่หลากหลาย ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจของพนักงานบริษัท ซึ่งส่งผลไปถึงความผูกพันต่อบริษัท โดยส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกี่ยวข้องโดยตรงกับระยะเวลาที่ทำงานให้กับบริษัท ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาและเข้าใจว่าจะทำอย่างไรให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานและบริษัท เพื่อให้องค์กรสามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานและเกิดความต่อเนื่องในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

แต่เนื่องจากปัจจุบันความผูกพันของพนักงานในบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทำให้บริษัทต่างๆ พบกับปัญหาการเปลี่ยนงานที่สูงขึ้นทำให้การดำเนินงานของบริษัท เกิดความไม่ต่อเนื่อง อีกทั้งการว่าจ้างพนักงานใหม่เพื่อมาแทนที่พนักงานเดิมที่ลาออกไปนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการลงทุน ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายและเวลา ในการอบรมพนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทลดลง ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะดำเนินการอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน ซึ่งมีความสำคัญและส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของบริษัท

โดยในช่วงปีที่ผ่านมา บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ก็เป็นบริษัท หนึ่งที่ประสบปัญหาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดย มีอัตราการเปลี่ยนงานที่ค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบเป็นอย่างมากกับการดำเนินงานของบริษัท อันได้แก่

- การไม่ต่อเนื่องของการทำงานที่เกิดขึ้นทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพและความต่อเนื่องในการให้บริการหรือเสนองานกับลูกค้า
- เวลาที่จะต้องใช้เพิ่มขึ้นเพื่อให้พนักงานที่รับมาใหม่นั้นเรียนรู้งานเพื่อให้สามารถทำงานได้เหมือนกับพนักงานคนเก่า

- ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ในการส่งพนักงานใหม่ไปอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การต้องสัมภาษณ์งานเพื่อคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสม ซึ่งจำเป็นที่จะต้องใช้เวลาเป็นอย่างมาก
- ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการต้องจ่ายให้บริษัทจัดหางาน หรือ การต้องจ่ายให้เพื่อเป็นค่าแนะนำในการที่พนักงานในบริษัท ได้แนะนำพนักงานเข้ามาทำงานกับบริษัท (Friend recommend friend) เป็นต้น

ซึ่งค่าใช้จ่ายหรือค่าเสียเวลาทั้งหมดนั้นจะไม่เกิดขึ้นเลย ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่มีความรู้สึกอยากที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออก จากองค์กรที่มีความผูกพัน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนของ บริษัทฯ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้เลือกพนักงานทั้งหมดของบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย เป็นกรณีศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กร เป็นแนวทางสำหรับการวางนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่บกพร่องและพัฒนาในส่วนที่ดีและให้ดียิ่งขึ้นไป และเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทางด้านความผูกพันขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความผูกพันที่มากขึ้นนั้น ก็จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน เพิ่มความรับผิดชอบที่มีต่องานได้ รวมทั้งเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ซึ่งส่งผลให้องค์กรการมีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

หมายเหตุ *เนื่องจากไม่ได้รับการอนุญาตให้เปิดเผยชื่อบริษัท จึงใช้บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรักษามูลค่าขององค์กรให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งหมด จำนวน 30 คน (ข้อมูล ณ มิถุนายน 2555)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด โดยเก็บข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร ซึ่งได้มาจากพนักงานชาวไทยประจำสำนักงานประจำประเทศไทย ทั้งหมด

ตัวแปรที่ทำการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variable) มี 6 ตัวแปร แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะลักษณะส่วนบุคคล

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

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด

1.1.4.1 ปริญญาตรี

1.1.4.2 สูงกว่าปริญญาโท

1.1.5 ระดับรายได้ต่อเดือน

1.1.5.1 ไม่เกิน 50,000 บาท

1.1.5.2 50,001 – 100,000 บาท

1.1.5.3 100,001 – 150,000 บาท

1.1.5.4 150,000 บาท ขึ้นไป

1.1.6 ระยะเวลาการทำงาน

1.1.6.1 1 – 3 ปี

1.1.6.2 4 – 6 ปี

1.1.6.3 7 – 9 ปี

1.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

1.2.1 ลักษณะของงาน

1.2.2 ความก้าวหน้าในงาน

1.2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.4 ความมั่นคงในงาน

1.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.2.7 รูปแบบการบริหารงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **บริษัท** หมายถึง บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

2. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

3. **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

3.1 **ลักษณะของงาน** หมายถึง ขอบข่ายของงานที่ทำตรงตามความรู้ความสามารถ ความถนัด ความน่าสนใจของงาน ความแปลกใหม่ท้าทาย และความอิสระในการทำงาน

3.2 **ความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสในการย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนได้มีการอบรม พัฒนา ประชุมทางด้านวิชาการต่างๆ

3.3 **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

4. **ปัจจัยค้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

4.1 **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ทำ สามารถยึดงานนั้นเป็นหลักในการดำรงชีวิต โดยไม่ถูกไล่ออก ให้ออก หรือ ปลดออกได้ง่ายๆ จนกว่าจะเกษียณอายุตาย หรือลาออก

4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

4.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารหน่วยงานในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 รูปแบบการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารขององค์กรเห็นความสำคัญของพนักงานและมีการแจ้งให้พนักงานทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ และภาพกิจขององค์กร กันจะเอื้อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานบรรลุได้ตามแผนและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งชี้แจงขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน

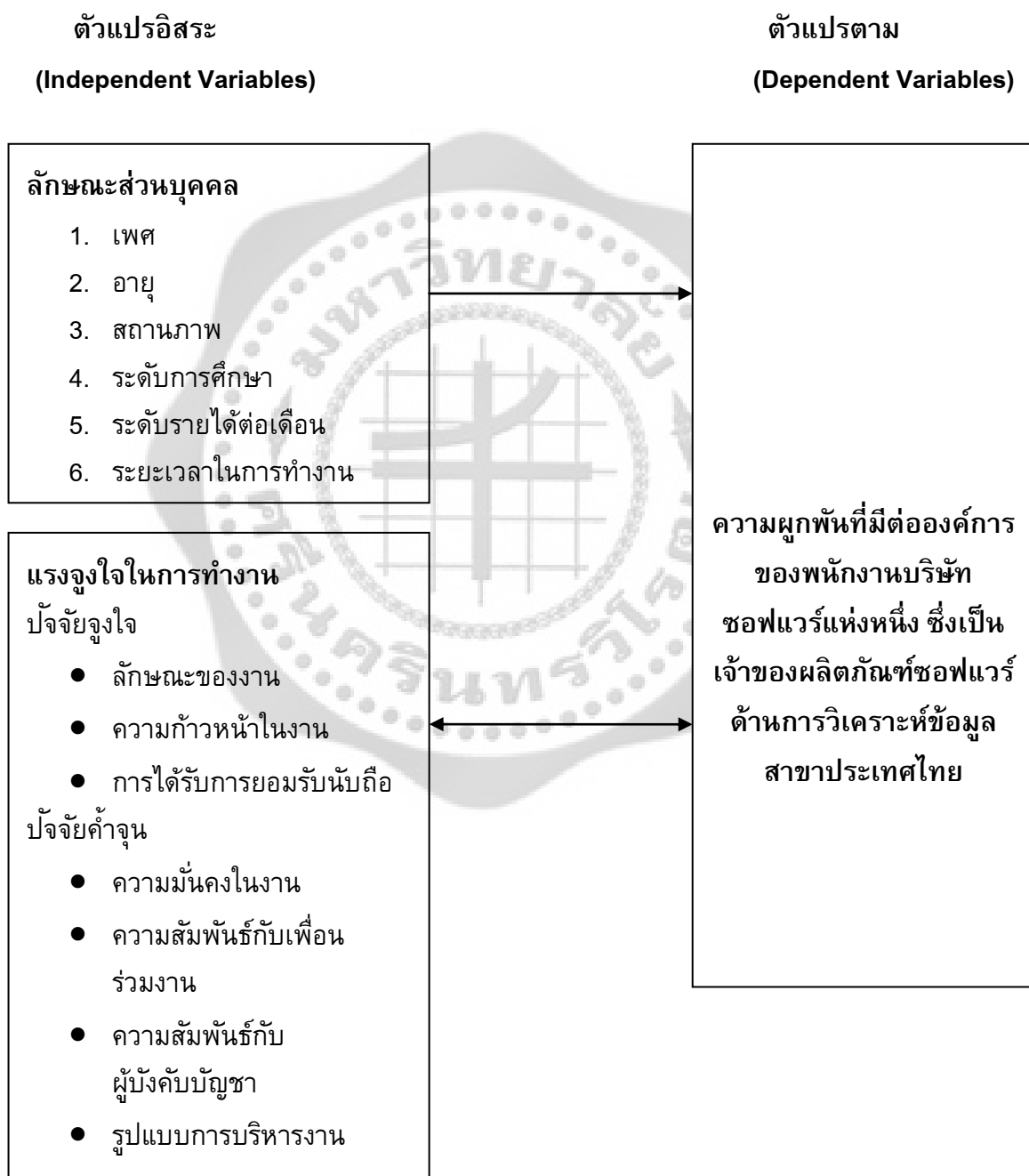
5. ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติที่ดี และพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยพิจารณาสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กร และความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายใน บริษัท ซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย”

กรอบแนวคิดในการทำวิจัยสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย เพื่อให้การศึกษา ค้นคว้าเป็นไปตามลำดับผู้ศึกษา ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคม ของ Herzberg
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความผูกพัน
 - 3.2 ความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย (พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. 2529: 312 -315)

1. เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชาย และเพศหญิงที่ต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่น พบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่า ชายและหญิงมีการสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟัง หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น การวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C. Maple) และไอ แอล เจนิส และดีเรฟ (I.L. Janis; & D.Rife) ได้ทำการวิจัยและให้ผลสรุปว่า การชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคน และยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้น อายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสาร และสื่ออีกด้วย เช่น ภาษาที่ใช้ในวัยต่างกัน

ก็ยังมีความแตกต่างกัน โดยจะพบว่าภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุ เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่า การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูง จะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ และมักเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์แล้วว่า ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2538: 41)

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัยดังนี้ (ปรเม สตะเวทิน. 2533: 112)

1. เพศ ความแตกต่างของเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Will, Goldwater; & Yates. 1980: 87, อ้างอิงจาก ปรเม สตะเวทิน 2533: 112)

นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความก้าวหน้าและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมี

การศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรธุรกิจสถาบันการเงินแห่งหนึ่งอย่างไร

2. ทฤษฎีการจูงใจทางสังคมของ HERZBERG (สมัยศ นาวีการ, 2540, หน้า 148-150)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ FREDERICK HERZBERG ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (HERTZBERG'S TWO FACTOR THEORY) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (MOTIVATION FACTOR)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปล้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (MAINTENANCE FACTOR)

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (HERZBERG) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งทางกลุ่มผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจงรักภักดีและสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.1 ความหมายของความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กร หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมที่จะนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จากแนวคิด ของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

O'Reilly (1981: 597-616) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยกัน 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์การ (identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์การ และความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3. การซึมซับค่านิยมในองค์การ (internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Steers (1983:62) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม (Involment) ในองค์การอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประการแรกเป็นความผูกพันอย่างแนบแน่นที่มีต่อองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ ประการที่สองเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และประการสุดท้ายมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ

Bruce Buchanan (1974: 533-546) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะสามประการ คือ ประการแรก คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยเต็มใจที่ปฏิบัติงาน ยอมรับค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าเป็นของตน ประการที่สองคือการเข้ามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยเป็นการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และประการสุดท้ายคือ การจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty)

Mowday et al (1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ

Porter et al. (1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์การ รวมความหมายไปถึง องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

Marsh and Mannari (1977: 57) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นความสามารถที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดจนการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531:26) กล่าวว่าไว้ว่า “ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีต่อองค์การนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่เป็นความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวตึกขององค์การ หรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้จัดการ “ ของเขาต่างหาก หากสมาชิกมีความเคารพ ขอบอรัยอาศัยหัวหน้า หรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบาก ยากเข็ญ เขาก็เพียรพยายามทำจนสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการ เขาจะมีความรู้สึกว่าเขา

ไม่ชอบองค์การนั้น มิใช่ตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การที่จริงก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร ซึ่ง ถือเป็นตัวแทนขององค์การนั่นเอง

ธีระ วีระธรรมสาริต(2532:20) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์การนั้น ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบกับอย่างอื่นแล้ว เห็นผลได้ผลเสีย หากละทิ้ง สภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์การไป

ภรณ์ กิริติบุตร (2529:97) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ด้าน คือ ความผูกพันเป็นทางการ (formal attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมายค่านิยม และวัตถุประสงค์ ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

กรทอง อยู่สุข (2533:35) ให้ความเห็นว่าคุณภาพผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้น จะถึงระดับมีความจงรักภักดี (Loyalty) มีความต้องการที่จะเห็นองค์การบรรลุเป้าหมายและแม้เมื่อองค์การกำลังตกอยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น เศรษฐกิจตกต่ำ ฯลฯ ก็พยายามช่วยกันแก้ไขปัญหามาคิดลาออกไปหางานใหม่เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความต้องการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานของเขาจะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดและมีจิตผูกพัน ตลอดจนรักใคร่ที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การ

วรพล นันทเกษม (2540: 7) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกซึ่งเป็นไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

จากความหมายที่นักวิชาการต่างๆ ให้ไว้ สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งจะแสดงออกในลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
3. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน

3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

การที่แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิเคราะห์องค์การเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน เป็นความสัมพันธ์ทางลบ และความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2539, หน้า 38-39)

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย (Angle and Perry, 1981, pp.1-13)

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการด้านองค์การเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน Porter และคณะ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในรูปของการศึกษาต่อเนื่องในช่วงเวลา 1 ปีเศษ ซึ่งได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรต่อการโยกย้ายงานของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์นี้สูงขึ้น เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือ ในกลุ่มของพนักงานที่อยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของพนักงานที่ลาออก โยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร การศึกษานี้สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Porter et al., 1974, p. 607)

Buchanan (1974:533) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสร้างภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้ง ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

Steers (1977:48) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากราชการของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ กীরติบุตร (2529: 17) ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพผลต่อองค์กร ดังนี้คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพัน จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี แนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้น ก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 34 – 41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้นดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้มุ่งสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร แต่ก็ยังมิได้มีการสรุปที่แน่ชัดว่า อะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จนกระทั่ง Steers ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของตนกับวิชาการอื่นๆ โดยพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job characteristics) และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (work experiences) ซึ่งพอสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากการสำรวจเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1.1 อายุ

นักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาล้วนส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันว่ายิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุมากขึ้น เท่าไร จะยิ่งจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น แสดงว่าเป็นตัวแปรเรื่องอายุ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ดังผลงานวิจัยของ (Hrebiniak and Alutto, 1990) ที่พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากอายุมากทำให้ตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้น มักจะมีหน้าที่การงานสูง สิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป สิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น จึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และ ทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ตามไปด้วย อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

1.2 เพศ

เพศ เป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่สามารถทำนายความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพศหญิง ซึ่ง จากผลงานวิจัยของ (Hrebiniak and Alutto, 1990) พบว่า ผู้หญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุปสรรคทางด้านอาชีพที่ผู้หญิงจะต้องเอาชนะมีมากกว่าผู้ชาย จึงมีความรักและความผูกพัน ต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่มากกว่า และ ไม่ต้องการให้องค์กรล้มไปอาจทำให้ต้องหางานใหม่

1.3 สถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้คือ ผลงานวิจัยของ (Lincoln and Kalleberg, 2000) ได้ทำการศึกษาพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสดซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์กรในการทำงาน เพราะการย้ายองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสถานที่ทางด้านภูมิศาสตร์ ซึ่งทำให้ครอบครัวต้องแยกกันอยู่นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่แต่งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าและมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า

1.4 ระดับการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านพบว่าการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การแบบผกผัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์การสูง และเมื่อองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังของเขาได้ เขาก็จะผูกพันต่อองค์การน้อยลง ดังเช่น ผลงานวิจัยของ(Hrebiniak and Alutto, 1990) ที่ใช้ตัวแปรการหาความก้าวหน้าทางการศึกษาหรือความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ พบว่าการขาดการวางแผนที่จะศึกษาต่อมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ คือผู้ที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่วางแผนจะศึกษาต่อ

1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ หรืออายุงานจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่นที่

อนันต์ชัย คงจันทร์(2529:36) ได้เสนอแนะไว้ว่าคนสร้างความผูกพันกับองค์การตลอดเวลา โดยผ่านการลงทุน (sidebets) การที่คนๆหนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เข้าได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญาลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น บุคคลผู้นั้น ย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์การในระยะยาว เช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบกำหนดก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกาย สติปัญญา ลงไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้น การที่คนๆหนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนในกิจการ หรือองค์การนั้น มากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการวิจัยที่จะละทิ้งจากองค์การไป และหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้นและผลงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ได้แก่ ผลงานวิจัยของ (Sheldone, 1995)ได้ทำการศึกษานักวิทยาศาสตร์ซึ่งสำเร็จปริญญาเอก พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การนานเท่าใดก็จะยิ่งผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์การเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องเปรียบเทียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่งที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัล บำเหน็จ บำนาญ และผลกำไร สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยู่ในองค์การ

2. ปัจจัยลักษณะงาน

นอกจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวมาแล้วยังมีปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์การอีก ดังปรากฏในรายละเอียดดังนี้

2.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย

ของ Buchanan and Steers อ้างถึงใน สุวรรณิ์ คุณานุวัฒน์ (2536, 44) ได้ทำการศึกษาพบว่า สมาชิกในองค์กรที่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และดังเช่นที่ Oscar อ้างถึงใน นันทนา ประกอบกิจ (2538, 51) ได้กล่าวว่า การคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้า และ ประสบความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

จากผลงานวิจัยของ (Porter and Steers, 1995) พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือคนที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้ง ในระดับนโยบายและปฏิบัติมีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการ (formal-authority) มากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

2.3 งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

ลักษณะงานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เพราะการพบปะพูดคุยกับสมาชิกอื่นๆ จะเพิ่มความสนิทสนมระหว่างกันมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ผลงานวิจัยของ (Becker and Carpar, 1990) พบว่ามีโอกาสร่วมสังสรรค์กับเพื่อนฝูงในสถานที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (Steers, 1990) พบว่ายิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะการได้มีโอกาสพบปะพูดคุยและสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้เขามีความรู้สึกแน่นแฟ้นและมีความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอีกประการหนึ่ง คือประสบการณ์ที่ได้รับในระหว่างการทำงาน ซึ่งหมายถึงการรับรู้ของสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรว่า องค์กรได้สร้างภาพแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของตนได้มากน้อยเพียงใดหรือในช่วงเวลาปฏิบัติงานในองค์กร การทำงานจึงถูกมองว่าเป็นอิทธิพลของการกล่อมเกลารับรู้ทางสังคม และเป็นการแสดงอิทธิพลของความผูกพันทางจิตวิทยาที่องค์กรเป็นผู้สร้างขึ้น มาซึ่งประสบการณ์เหล่านี้ ได้แก่

3.1 ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร

ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานดังเช่นที่ Lewis, Porter and Steers (1990) ได้ทำวิจัยพบว่า ความน่าเชื่อถือและพึงพอใจขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ หากสมาชิกรู้สึกว่าการที่เขทำงานอยู่มีความน่าเชื่อถือและมั่นคง เขาจะมีความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่กับองค์กร

นั้น และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย แต่หากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็เป็นสาเหตุไม่ยากมาทำงานโดยการขาดงาน ลางานบ่อยๆ

3.2 ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

นักวิชาการหลายท่านเห็นว่าปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงาน คือความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ดังเช่นที่ นันทนา ประกอบกิจ (2538, หน้า 53) กล่าวไว้ว่า “ระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นการตอบสนองในเรื่องของ ‘Self Esteem Needs’ ดังนั้น หากสมาชิกขององค์กรมีความพอใจในระบบการพิจารณาความดีความชอบก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น”

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น พบว่าความเกี่ยวพันทางสังคมกับผู้ที่ทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันในองค์กร กล่าวคือ การมีโอกาสเข้าสังคมพบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร ดังเช่น ผลงานวิจัยของ (Hrebiniak and Alutto(2000) ที่พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ที่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ่าองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือหรือมีความเป็นมิตรน้อยก็ทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของ Lincoln and Kalleberg (2000) ที่พบว่าคุณภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของสตีเยร์ (Steers, 1977: 46-56) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้น เป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความ

ชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์การปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมี ตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง เช่น อำนาจ การตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชา ก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในขององค์การจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ ของ บุคคลในองค์การ หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์การ กล่าวคือ จะเป็นตัวบีบคั้น เป้าหมายขององค์การ เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือ การยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์การที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์การขาดความ ผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์การรู้สึกไม่เป็นอิสระใน การทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ทำให้เขาเบื่อหน่าย และไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์การ

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์การมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิด หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิด ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ องค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งใน ระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช้อำนาจหน้าที่มาก เกินไป จะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยสมาชิกใน องค์การที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบและต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใด ก็จะทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ กล่าวคือเมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานใน องค์การก็ต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากรโดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากร

จะรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรเขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่อยากทำงานซึ่งอาจจะลาออก และโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติพฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

1. ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ของเบคเกอร์ (Becker, 1960) ชี้ให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

2. ทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 35-46) ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับชั้น ดังนี้

2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อความต้องการให้ตอบสนองแก่ร่างกาย และเพื่อการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และงาน

2.3 ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (The Belongings and Love Needs) เป็นความต้องการความยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง และรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อผู้อื่น

2.4 ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า

2.5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตและความปรารถนาของตนเอง (The Need Self- Actualization) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การรู้สึกกว้างไกลที่ทำความสำคัญ งานท้าทายความสามารถของตนเอง

ดังนั้น ความต้องการขั้นต้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์จำเป็นที่จะต้องได้รับอย่างสมบูรณ์เสียก่อนมนุษย์จึงจะเกิดความต้องการในขั้นต่อ ๆ จนกระทั่งถึงขั้นที่ 5 คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต และความปรารถนาของตนเองซึ่งเป็นขั้นที่จะมีอยู่เฉพาะบางคนเท่านั้นที่จะทำได้หรือสามารถถึงขั้นนี้ได้เท่านั้น

3. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง รางวัลที่คาดว่าจะได้รับ ในด้านงานบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับประโยชน์สูงสุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ (Duanc, 1982:81)

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาวางจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการความคิดของมนุษย์ในเรื่องของความคาดหวัง (Expectancy) และการรับรู้(Perception) ของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

- ความคาดหวัง (Expectancy) ความเชื่อของคนที่ว่าการทำงานอย่างเต็มที่ที่จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่พึงปรารถนา ซึ่งบางครั้งเรียกว่า การคาดหวังผลงานจากความเพียรพยายาม

- ผลตอบแทน (Instrumentality) ความเชื่อของคนที่ว่าเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานแล้ว ผลที่ตามมาคือ รางวัลและสิ่งอื่น ๆ เรียกว่า ความคาดหวังจากผลที่ได้จากการทำงาน

■ **คุณค่า (Valence)** คุณค่าของรางวัลและผลอื่น ๆ ที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานซึ่งถูกประเมินค่าโดยคนแต่ละคน

แรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ของพนักงานคนหนึ่งเพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นจะมีน้อย หากเงื่อนไข 3 ประการต่อไปนี้เกิดขึ้นเพียงหนึ่งในเงื่อนไขหรือมากกว่านั้น

เงื่อนไขที่หนึ่ง : ถ้าการคาดหวังต่ำ (Expectancy) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่า เขาไม่สามารถทำผลงานได้ถึงระดับที่จะได้รับการเลื่อนขั้น

เงื่อนไขที่สอง : ผลตอบแทนต่ำ (Instrumentality) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะไม่มั่นใจว่าผลงานในระดับสูงจะทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นจริง

เงื่อนไขที่สาม : ถ้าคุณค่าที่ประเมินค่า (Valence) การจูงใจก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น พนักงานอาจจะประเมินว่าการได้รับการเลื่อนขั้น ถือเป็นรางวัลที่น้อยเหลือเกิน

การทำให้การคาดหวังสูงสุด

ทำให้คนรู้สึกว่ามีความสามารถในการทำงานจนถึงระดับที่ต้องการได้

- เลือกพนักงานที่มีความสามารถ
- ฝึกให้พนักงานใช้ความสามารถที่มีอยู่
- สนับสนุนความพยายามในการทำงาน
- ระบุเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

การทำให้ผลรางวัลสูงสุด

ทำให้คนมั่นใจว่าจะมีผลรางวัลตามมาเมื่องานประสบความสำเร็จแล้ว

- ทำให้เกิดผลสัญญาทางใจ
- ทำให้พนักงานเห็นถึงความเป็นไปได้ในการให้รางวัล
- ทำให้เห็นวารางวัลที่ให้สำหรับการทำงานมีลักษณะอย่างไร

การทำให้คุณค่าของรางวัลสูงสุด

ทำให้คนเข้าใจถึงคุณค่าของรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ

- ระบุความต้องการเฉพาะบุคคลให้ได้
- จัดสรรรางวัลให้ตรงกับความต้องการ

4. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ตามทฤษฎีความเสมอภาคของ J. Stacy Adams โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้ ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความ

พยายาม ประสพการณ์ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญา ความสามารถ และอื่นๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย คำนิยม คำจ้ำจี้ คำตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวบ่อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีเสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อทำให้รู้สึกว่าการมีความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักจะประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตราบเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาค

เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคโดยการลดระดับตัวบ่อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวบ่อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวบ่อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวบ่อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้าง

เหตุผลให้ตัวเอง เปลี่ยนแปลงตัวบ่อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่าได้ผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือ เพิ่มตัวบ่อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาคควรได้รับเท่าฉัน)

การใช้ทฤษฎีความเสมอภาคในการจูงใจ

ผลการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความคาดหวังมีแตกต่างกัน ทำให้การใช้ทฤษฎีนี้ในทางปฏิบัติมีความยุ่งยาก เพราะว่าเราไม่อาจทราบได้แน่ชัดว่ากลุ่มอ้างอิงที่บุคคลใช้เปรียบเทียบนั้นคือใคร และความรู้สึกหรือการรับรู้ในความเสมอภาคของเขาเป็นอย่างไร แต่ทฤษฎีนี้ก็ยังมีประโยชน์ถ้าหากนำไปใช้โดยมีข้อแนะนำทั่วไปดังนี้

1. หัวหน้างานจะต้องตระหนักว่าความเสมอภาคเป็นเพียงการรับรู้ของพนักงาน ซึ่งอาจไม่ถูกต้องก็ได้ หัวหน้างานอาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคได้ เช่น หัวหน้าบางคนมีพนักงานที่ตัวเองโปรดปรานเป็นคนใกล้ชิด ได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ในขณะที่ละเลยต่อคนอื่นๆ เป็นต้น

2. การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต้องมีความเหมาะสม ถ้าหากพนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจขึ้นผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพสูงต้องได้รับการตอบแทนหรือรางวัล แต่พนักงานต้องมีความเข้าใจว่าเขาควรใช้ความสามารถหรือตัวบ่อนในระดับใดเพื่อบรรลุถึงผลที่ต้องการ

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กรจะเห็นได้ว่า องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล

4. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร ร่วมมือ พัฒนา ปรับปรุง แก้ปัญหาและสร้างแรงจูงใจให้แก่กันและกัน การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (บรยงค์ โตจินดา. 2543: 372-374) มีดังนี้ คือ

1. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal interaction) คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีเป้าหมาย มีความต้องการของบุคคล จะต้องมีความเชื่อ ความศรัทธาที่บุคคลนั้นยึดถือที่สำคัญคือ ต้องมีความนึกคิดที่แตกต่างจากบุคคลอื่น และมีความต้องการเป็นสมาชิก

2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้นำนั้นควรมีความสามารถในการทำงาน และมีหน้าที่ที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้

2.1 การบริหารงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย ให้อิสระในการแสดงความคิดแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน

2.2 ให้บุคลากรรู้จักมุ่งหมายของงาน และเป้าหมายขององค์กร

2.3 ให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ความศรัทธาแก่องค์กร โดยผู้บริหารพยายามกระทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนมีทัศนคติที่ดีกับผู้บริหารก่อน

2.4 มอบหมายงานที่บุคลากรสนใจ พอใจที่จะปฏิบัติให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานว่าเป็นของทุกคน และให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2.5 มีการให้ผลประโยชน์ร่วมกัน

2.6 มีการทำงานเป็นทีม

2.7 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะในการทำงานมีการประสานงานร่วมกัน ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังได้ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานดังนี้

3.1 แสดงความเป็นมิตรกับทุกคน สนใจผู้อื่น ให้ความเข้าใจผู้อื่นอย่างจริงใจ

3.2 มีความจริงใจที่จะทำให้ผู้อื่น กระตือรือร้นในการทำงาน

3.3 แสดงตัวเป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้นผู้อื่นให้พูดถึงตัวเอง และเป็นเรื่องที่ผู้อื่นสนใจ

3.4 พยายามทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และกระทำด้วยความจริงใจ ตระหนักถึงคุณค่ามากกว่าวัตถุสิ่งของ

3.5 มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน และเกรงใจ

3.6 พยายามปรับปรุงจุดที่ตัวเองบกพร่องก่อนเสมอ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่มาก เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง จะต้องหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่น และให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลงานวิจัยในประเทศ

ธานินทร์ สิทธิบุญชู (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยในเชิงสำรวจ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด จากพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ จากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแนวความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แนวความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ

องค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ความรู้สึกว่ามี ความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ศศิณา วิเชียร (2546, หน้า 63) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โฮลซิม เซอร์วิสเชส (เอเชีย) จำกัด ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานบริษัท โฮลซิม เซอร์วิสเชส (เอเชีย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลทั้งหมดเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานอื่นได้แก่ การได้รับแจ้งผลการทำงานตอบกลับจากผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสำหรับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อประสบการณ์การทำงานในองค์กร อันได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการบริหารผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บัณฑิตวิทยาลัยและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงาน บัณฑิตวิทยาลัยและพนักงานวิชาชีพ การตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงาน ในองค์กร ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางการบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษณ์ จิตนุยานนท์(2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริการที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท โดยทำการศึกษาจากพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 189 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเชื่อมั่น การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ ความแปรปรวน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริการที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีทั้งสิ้น 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นใจในการให้บริการ ปัจจัยด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และปัจจัยด้านบรรยากาศในการให้บริการ ในส่วนของความผูกพันต่องาน พบว่าระดับความผูกพันต่องานของพนักงาน ร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท อำเภอเมือง จังหวัด ลำปาง อยู่ในระดับผูกพัน นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องานในภาพรวม ได้แก่ เพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่องาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในการบริการ ด้านการบริการที่มุ่งลูกค้าเป็นสำคัญ และด้านบรรยากาศในการบริการ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยด้านเพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อปัจจัยทั้งสามด้าน

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหายโอกาสการก้าวหน้า การมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยในด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
3. ประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญในงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานเป็นที่พึ่งได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
4. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

กานต์วี จันท์เจือมาศ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในระดับปานกลาง

พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์ ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรถยนต์ โดยศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรถยนต์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมี 3 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวก ได้แก่ ลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว ลักษณะ

ความเป็นกลุ่มนิยม และลักษณะความเป็นเพศหญิง โดยตัวแปรทั้ง 3 นี้สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ได้ร้อยละ 33.30

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบ ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและ ปัจจัยจิตใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

ผลงานวิจัยต่างประเทศ

แมทธิว และฟาร์รี่ (รสริน สกุลโรจนประวัตติ. 2541: 30; อ้างอิงจาก Mathieu; & Farr. 1991: 127 – 133. *Applied Psychology*) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมาน จากงานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงานตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน

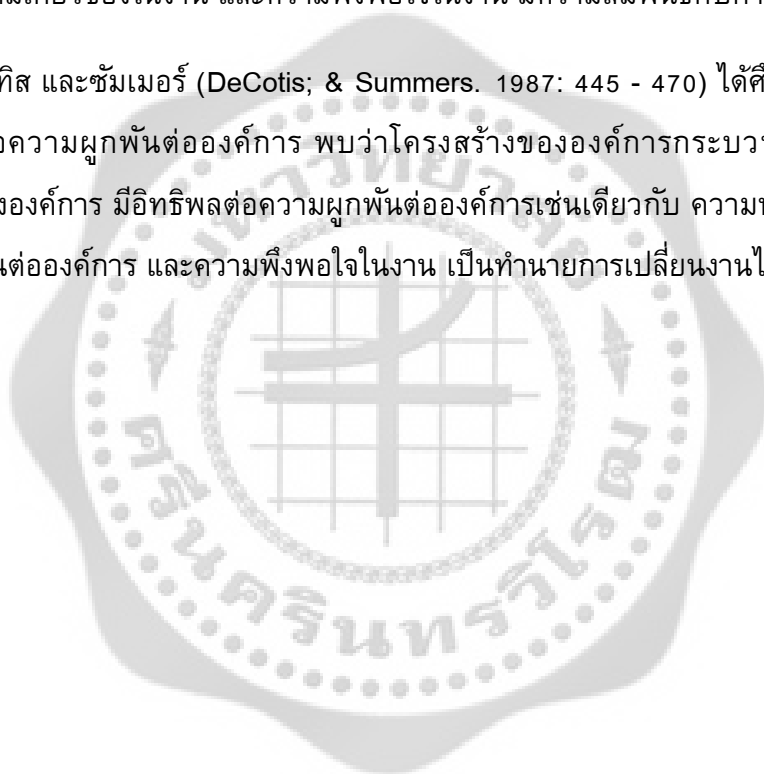
มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิยัสวัสดิ์. 2534: 33; อ้างอิงจาก March; & Mannari. 1977: 57 – 75 *Administrative Science Quarterly*) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

เบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover. 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในเพนซิลวาเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้

ที่เป็นโสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

Mathieu and Farr. 1991 ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงาน จากพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และจากวิศวกร 220 คน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย ความมีอิสระจากงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องในงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (DeCotis; & Summers. 1987: 445 - 470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโครงสร้างขององค์กรกระบวนการขององค์กรบรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับ ความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน เป็นทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ทั้งหมดจำนวน 30 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2555)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด โดยเก็บข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยของประชากร ซึ่งได้มาจากพนักงานชาวไทยประจำสำนักงานประจำประเทศไทยทั้งหมด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรจำนวน 30 คน โดยประชากรทั้ง 30 คนนั้น มาจากการคัดเลือกประชากรจากบริษัท แห่งหนึ่งซึ่งมีลักษณะการดำเนินธุรกิจใกล้เคียงกับบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 34-35) ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553: 343) นำแบบสอบถามไปใช้กับประชากร

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามได้ผลดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านต่างๆ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.839 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.871

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมของพนักงานองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิเคิร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997 อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541:168) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นคำถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 1 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541 : 58) ให้คะแนนหรือน้ำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544: 29)

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

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 2 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 2

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	ปัจจัยในแต่ละด้านในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ปัจจัยในแต่ละด้านในระดับมาก
2.61 – 3.40	ปัจจัยในแต่ละด้านในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ปัจจัยในแต่ละด้านในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ปัจจัยในแต่ละด้านในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามในรูปมาตราลิกเคิร์ต (Likert Scale) (Zikmund William G., 1997 อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541:168) เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และเป็นการถามปลายปิดมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3 แสดงการกำหนดระดับคะแนนต่อระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ มาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 58) ให้คะแนนหรือนำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเป็น 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544: 29)

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

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 4 แสดงการกำหนดระดับค่าเฉลี่ย ต่อการแปลความหมายจัดอันดับของแบบสอบถามส่วนที่ 3

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมายจัดอยู่ในอันดับ
4.21 – 5.00	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย จนครบตามจำนวน ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามนั้นโดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมุติฐาน

4.1.1 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมุติฐานส่วนที่ 1 เฉพาะเพศ และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least – Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกขึ้นหนึ่ง

4.1.2 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2546: 314) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449-450)

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

เมื่อ P แทน ค่าสถิติร้อยละ
f แทน ความถี่ของข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 39)

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

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

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 39)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 X_i แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553: 445)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{Covariance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนร่วมระหว่างค่าถาม ต่างๆ
$\overline{\text{variance}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของค่าถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร t-test Independent (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2541: 162)

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

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มประชากรที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มประชากรที่ 2
S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากรที่ 2

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในเรื่องของตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ต่อเดือน ระดับชั้นตามตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 175)

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

เมื่อ F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาในการ F-distribution
MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

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

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

เมื่อ	SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด
	$(k-1)$	แทน	degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df_b)
	$(n - k)$	แทน	degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df_w)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 258)

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

เมื่อ	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	MSD	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
	n_i	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	n_j	แทน	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

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

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

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ (กัลยา วาณิชขัญชา. 2544 : 280) ซึ่งความหมายของค่า r มีดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 316)

กำหนดได้ดังนี้

- ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
 ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.3 - 0.7 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
 ถ้าค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.3 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
 ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F -Ratio	แทน ค่าที่ใช้พิจารณา F - Distribution
Sig.2 tailed	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน Least Significant Difference
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจุใจในการทำงาน ในด้าน ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ รูปแบบการบริหารงาน ของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ รูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ระดับรายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน โดยการแจกแจงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ดังตาราง

ตาราง 5 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษาสูงสุด, ระดับรายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	15	50.00
หญิง	15	50.00
รวม	30	100.0

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.2 อายุ		
21 – 30 ปี	8	26.70
31 – 40 ปี	12	40.00
41 – 50 ปี	10	33.30
รวม	30	100.00
1.3 สถานภาพ		
โสด / หย่าร้าง	23	76.67
สมรส	7	23.33
รวม	30	100.00
1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	11	36.67
ปริญญาโท	19	63.33
รวม	30	100.00
1.5 ระดับรายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 50,000 บาท	6	20.00
50,001 – 100,000 บาท	13	43.33
100,001 – 150,000 บาท	9	30.00
150,001 บาท ขึ้นไป	2	6.67
รวม	30	100.00
1.6 ระยะเวลาในการทำงาน		
1 – 3 ปี	17	56.67
4 – 6 ปี	7	23.33
7 – 9 ปี	6	20.00
รวม	30	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พนักงานเพศชาย มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ

อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และเป็นพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ตามลำดับ

สถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาสูงสุด พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ตามลำดับ

ระดับรายได้ต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001 – 100,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 100,001 – 150,000 บาท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 50,000 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และเป็นพนักงานที่มีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 150,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4 – 6 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 9 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ มี 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยรวมแต่ละราย ด้านของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ลักษณะของงาน	3.78	0.702	มาก
ความก้าวหน้าในงาน	3.79	0.603	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.86	0.604	มาก
ผลรวมปัจจัยจูงใจ	3.81	0.636	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ต่อปัจจัยจูงใจ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.636 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604

พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ความก้าวหน้าในงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.603

พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.702

ตาราง 7 แสดงระดับปัจจัยจูงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ตรงตามความรู้ ที่ท่านเรียนมาจากสถาบันการศึกษา	3.50	1.225	มาก
มีความน่าสนใจ และท้าทาย	4.07	0.691	มาก
เป็นงานที่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง	3.77	0.702	มาก
ผลรวมด้านลักษณะของงาน	3.78	0.636	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจุดใจของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ด้านลักษณะของงาน มีความพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.636

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อลักษณะของงานมีความน่าสนใจ และท้าทาย มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.691 มีความพึงพอใจมาก รองลงมาในข้อเป็นงานที่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเองโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.817 มีความพึงพอใจในระดับมาก และในข้อเป็นงานที่ตรงตามความรู้ ที่ท่านเรียนมาจากสถาบันการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.225 มีความพึงพอใจในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงระดับปัจจัยจุดใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในบริษัท	3.70	0.794	มาก
ได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นที่ทำให้ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี	3.60	0.855	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพของท่าน	4.07	0.691	มาก
ผลรวมด้านความก้าวหน้าในงาน	3.79	0.603	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจุดใจของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.603

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพของท่านมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.691 มีความก้าวหน้าในงานในระดับมาก รองลงมาในข้อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.794 มีความก้าวหน้าในงานในระดับมาก และในข้อได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นที่ทำให้ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.855 มีความก้าวหน้าในงานในระดับมาก

ตาราง 9 แสดงระดับปัจจัยเชิงเจตคติ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับนับถือในตัวท่าน	3.73	0.785	มาก
ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก	4.00	0.788	มาก
เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในตัวท่าน	3.83	0.747	มาก
ผลรวมด้านด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.86	0.604	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยเชิงเจตคติ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อความความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.788 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก รองลงมาในข้อ เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในตัวท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.747 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก และในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับนับถือในตัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.785 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านรูปแบบการบริหารงาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตาราง

ตาราง 10 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยรวมแต่ละราย ด้านของปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความมั่นคงในงาน	3.55	0.543	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.588	มากที่สุด
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.56	0.734	มาก
รูปแบบการบริหารงาน	3.41	0.786	มาก
ผลรวมปัจจัยคำจูน	3.69	0.663	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยต่อปัจจัยคำจูนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.663 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.588 รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.734 รองลงมาด้านความมั่นคงในงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.543 และด้านรูปแบบการบริหารงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.786 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงระดับปัจจัยคำจูนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	3.47	0.900	มาก
ค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	3.40	0.855	ปานกลาง
สวัสดิการทั้งหมดที่ได้รับ เช่น ประกัน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	3.93	0.640	มาก
งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.40	0.675	ปานกลาง
ผลรวมด้านความมั่นคงในงาน	3.55	0.543	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจูนของของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความมั่นคงในงานโดยรวม มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมีความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.543

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ สวัสดิการทั้งหมดที่ได้รับ เช่น ประกัน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.640 มีความมั่นคงในงานในระดับมาก รองลงมาในข้อเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.900 มีความมั่นคงในงานในระดับมาก และในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และ ข้องานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากัน คือ 3.40 มีความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง โดยในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.855 และ ข้องานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.675

ตาราง 12 แสดงระดับปัจจัยค่าจูนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.556	มากที่สุด
ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.596	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน	4.03	0.765	มาก
ผลรวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.23	0.588	มากที่สุด

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค่าจูนของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีสำเร็จในการทำงานในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.588

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.556 มีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.596 มีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานใน

ระดับมากที่สุด และในข้อเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.765 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก

ตาราง 13 แสดงระดับปัจจัยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ท่านยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.40	0.770	ปานกลาง
ท่านพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	3.33	0.959	ปานกลาง
ท่านสามารถเข้าพบหรือติดต่อผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	3.93	0.828	มาก
ผลรวมความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.56	0.734	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจุดใจของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.734

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านสามารถเข้าพบหรือติดต่อผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.828 มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.770 มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง และในข้อท่านพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.959 มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

ตาราง 14 แสดงระดับปัจจัยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านรูปแบบการบริหารงาน

ด้านรูปแบบการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน	3.13	1.042	ปานกลาง
ผู้บริหารใช้ผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก	3.77	0.935	มาก
องค์กรของท่านมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจน	3.33	0.922	ปานกลาง
ผลรวมด้านรูปแบบการบริหารงาน	3.41	0.786	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านรูปแบบการบริหารงาน มีการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.786

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อผู้บริหารใช้ผลลัพธ์ของงานเป็นหลักมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.935 มีรูปแบบการบริหารงานในระดับมาก รองลงมาในข้อองค์กรของท่านมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.922 มีรูปแบบการบริหารงานในระดับปานกลาง และในข้อมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.042 มีรูปแบบการบริหารงานในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ปรากฏตามตารางดังนี้

ตาราง 15 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อการองค์กรโดยรวม

ความผูกพันของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความผูกพันต่อการองค์กร
ท่านรู้สึกอยากทำงานกับบริษัท ในระยะเวลา 3 ปี โดยไม่มีแผนที่จะย้ายงาน	3.03	0.890	ปานกลาง
ปัญหาของบริษัท เหมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข	3.87	0.571	มาก
ท่านพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	3.87	0.730	มาก
ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าบริษัทจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ใน ความรับผิดชอบ	3.87	0.629	มาก
ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท	4.23	0.679	มากที่สุด
หากท่านมีโอกาสนเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะไม่เลือกที่จะตัดสินใจลาออกทันที	3.27	1.048	ปานกลาง
ผลรวมความผูกพัน	3.69	0.493	มาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยรวม มีความผูกพันต่อการองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.493 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อ ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.679 มีความผูกพันต่อการองค์กรในระดับมากที่สุด

ข้อ ปัญหาของบริษัท เหมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.571 มีความผูกพันต่อการองค์กรในระดับมาก

ข้อ ท่านพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.730 มีความผูกพันต่อการองค์กรในระดับมาก

ข้อ ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.629 มีความผูกพันต่อการองค์กรในระดับมาก

ข้อ หากท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะไม่เลือกที่จะตัดสินใจลาออกทันที โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.048 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ข้อ ท่านรู้สึกอยากทำงานกับบริษัทฯ ในระยะเวลา 3 ปี โดยไม่มีแผนที่จะย้ายงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.890 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย แตกต่างกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยได้ 6 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	ชาย	3.68	0.299	-0.12	0.905
	หญิง	3.70	0.643		

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันโดยรวมต่อองค์การบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.904 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 13

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	8.700	10	0.870	1.803	0.129
	ภายในกลุ่ม	9.167	19	0.482		
	รวม	17.867	29			

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย จำแนกตาม

อายุ โดยการใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.129 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 14

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสต่อความผูกพันของ พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพสมรส	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	โสด/หย่าร้าง	3.74	0.519	1.013	0.320
	สมรส	3.52	0.378		

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.320 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig (2-tailed) มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 15

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาสูงสุดต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษาสูงสุด	t-test for Equality of Means			
		$\bar{X}$	S.D	t	Sig. (2-tailed)
	ปริญญาตรี	3.69	0.670	0.067	0.947
	ปริญญาโท	3.68	0.376		

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย จำแนกระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.947 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 19

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับรายได้ต่อเดือนต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสาขาประเทศไทย

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	8.433	10	0.843	1.239	0.329
	ภายในกลุ่ม	12.933	19	0.681		
	รวม	21.367	29			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.329 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสาขาประเทศไทย

	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.550	10	0.255	0.295	0.974
	ภายในกลุ่ม	16.417	19	0.864		
	รวม	18.967	29			

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การทดสอบแบบ One Way ANOVA ในการทดสอบ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.974 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

H_1 : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งถ้ามีค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation n	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
งานที่ท่านทำมีลักษณะตรงตามความรู้ ที่ท่านเรียนมา จากสถาบันการศึกษา	0.229	0.224	ไม่มีความสัมพันธ์
งานที่ท่านมีความน่าสนใจ และท้าทาย	0.333	0.072	ไม่มีความสัมพันธ์
ลักษณะของงานเป็นงานที่มีความอิสระในการคิดหรือ บริหารงานด้วยตนเอง	0.456*	0.011	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	0.419*	0.021	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.419 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะงาน ในข้องานที่ทำมีลักษณะตรงตามความรู้ ที่ท่านเรียนมาจากสถาบันการศึกษา ค่า Sig เท่ากับ 0.224 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะงาน ในข้องานที่ทำมีลักษณะตรงตามความรู้ ที่ท่านเรียนมาจากสถาบันการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะงาน ในข้องานที่ทำมีความน่าสนใจ และท้าทาย ค่า Sig เท่ากับ 0.072 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะงาน ในข้องานที่ทำมีความน่าสนใจ และท้าทาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะงาน ในข้อลักษณะของงานเป็นงานที่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง ค่า Sig เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะงาน ในข้อลักษณะของงานเป็นงานที่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.456 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีลักษณะของงานเป็นงานที่มี

ความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเองมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในความก้าวหน้าในงานในการทำงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน	Pearson Correlation n	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในบริษัทฯ	0.517**	0.003	ระดับปานกลาง
ท่านได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นที่ทำให้ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี	0.104	0.586	ไม่มีความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพของท่าน	0.350	0.058	ไม่มีความสัมพันธ์
ความก้าวหน้าในงาน	0.410*	0.025	ระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.410 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมากขึ้น ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในงาน ในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในบริษัท ค่า Sig เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในงาน ในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในบริษัท มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.517 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีลักษณะของงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในบริษัทมากขึ้น ก็必将มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในงาน ในข้อท่านได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นที่ทำให้ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี ค่า Sig เท่ากับ 0.586 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในงาน ในข้อท่านได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นที่ทำให้ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในงาน ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพของท่าน ค่า Sig เท่ากับ 0.058 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในงาน ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Pearson Correlation n	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับนับถือในตัวท่าน	0.254	0.176	ไม่มี ความสัมพันธ์
ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจาก บุคคลภายนอก	0.192	0.308	ไม่มี ความสัมพันธ์
เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในตัว ท่าน	0.448*	0.013	ระดับปาน กลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.378*	0.040	ระดับปาน กลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.378 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายชื่อได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับนับถือในตัวท่าน ค่า Sig เท่ากับ 0.176 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ใน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับนับถือในตัวท่าน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก ค่า Sig เท่ากับ 0.308 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในตัวท่าน ค่า Sig เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในตัวท่าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.448 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในตัวมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยค่าจูง ในด้านความมั่นคงในงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ปัจจัยค่าจูง ด้านความมั่นคงในงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	0.041	0.831	ไม่มี ความสัมพันธ์
ค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	0.046	0.808	ไม่มี ความสัมพันธ์
สวัสดิการทั้งหมดที่ได้รับ เช่น ประกัน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	0.406*	0.026	ระดับปาน กลาง

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน	Pearson Correlatio n	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	0.353	0.056	ไม่มี ความสัมพันธ์
ความมั่นคงในงาน	0.264	0.158	ไม่มี ความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยคำจูน ในด้านความมั่นคงในการทำงานต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.158 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยคำจูนในด้านความมั่นคงในงาน ในข้อเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ค่า Sig เท่ากับ 0.831 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในความมั่นคง ในข้อเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคำจูนในด้านความมั่นคงในงาน ในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ค่า Sig เท่ากับ 0.808 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในความมั่นคง ในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยจำแนกในด้านความมั่นคงในงาน ในข้อสวัสดีการทั้งหมดที่ได้รับ เช่น ประกัน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ค่า Sig เท่ากับ 0.026 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจำแนกในด้านความมั่นคงในงาน ในข้อสวัสดีการทั้งหมดที่ได้รับ เช่น ประกัน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.406 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงกล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นสูง

ปัจจัยจำแนกในด้านความมั่นคงในงาน ในงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ค่า Sig เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจำแนกในด้านความมั่นคงในงาน ในงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยจำแนก ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ปัจจัยจำแนก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.494**	0.006	ระดับปานกลาง
ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	0.485**	0.007	ระดับปานกลาง
เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน	0.501**	0.005	ระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน โดยรวม	0.537**	0.002	ระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงานโดยรวม ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.537 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงานโดยรวม ในข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.006 ซึ่งมากกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงานโดยรวม ในข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.494 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงานโดยรวม ในข้อท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ค่า Sig เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงานโดยรวม ในข้อท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.485 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงานโดยรวม ในข้อเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน ค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูน ในด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการทำงานโดยรวม ในข้อเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.501 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่านมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัยคำจูน ใน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	0.370*	0.044	ระดับปานกลาง
ท่านพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	0.278	0.140	ไม่มี ความสัมพันธ์
ท่านสามารถเข้าพบหรือติดต่อผู้บังคับบัญชาได้ ตลอดเวลา	0.328	0.077	ไม่มี ความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม	0.372*	0.043	ระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็น

เจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.372 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมมากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ในข้อท่านยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ค่า Sig เท่ากับ 0.370 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ในข้อท่านยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.448 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมียอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามากขึ้น ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ในข้อท่านพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ค่า Sig เท่ากับ 0.140 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ในข้อท่านพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ในข้อท่านสามารถเข้าพบหรือติดต่อผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา ค่า Sig เท่ากับ 0.077 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ในข้อท่านสามารถเข้าพบหรือติดต่อผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson ระหว่างปัจจัย ใน ด้านรูปแบบการบริหารงาน ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ปัจจัยจำแนก ด้านรูปแบบการบริหารงาน	Pearson Correlation	Sig	ระดับ ความสัมพันธ์
มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ พนักงานอย่างชัดเจน	0.464**	0.010	ระดับปาน กลาง
ผู้บริหารใช้ผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก	0.323	0.081	ไม่มี ความสัมพันธ์
องค์กรของท่านมีการวางแผนในการบริหารงานอย่าง ชัดเจน	0.514**	0.004	ระดับปาน กลาง
ด้านรูปแบบการบริหารงานโดยรวม	0.534**	0.002	ระดับปาน กลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ค่า Sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านรูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.534 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรมีการบริหารงานมากขึ้น ก็จะมีการผูกพันต่อการเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และสามารถวิเคราะห์เป็นรายข้อได้ดังนี้

ปัจจัยจำแนกในด้านรูปแบบการบริหารงาน ในข้อมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน ค่า Sig เท่ากับ 0.010 ซึ่งเท่ากับ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยจำแนกในด้านรูปแบบการ

บริหารงาน ในข้อมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.464 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจกับการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ปัจจัยคำจูนในด้านรูปแบบการบริหารงาน ในข้อผู้บริหารใช้ผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ค่า Sig เท่ากับ 0.081 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านรูปแบบการบริหารงาน ในข้อผู้บริหารใช้ผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคำจูนในด้านรูปแบบการบริหารงาน ในข้อองค์กรของท่านมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจน ค่า Sig เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยคำจูนในด้านรูปแบบการบริหารงาน ในข้อองค์กรของท่านมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.514 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจกับองค์กรของท่านมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจน ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 29 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
1	พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยแตกต่างกัน		Independent t-test, One Way ANOVA
1.1	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
1.2	พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.3	พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
1.4	พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Independent t-test
1.5	พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
1.6	พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One Way ANOVA
ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และรูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย		Pearson Correlation

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.1	ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	งานที่ท่านทำมีลักษณะตรงตามความรู้ที่ท่านเรียนมาจากสถาบันการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ และท้าทาย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	ลักษณะของงานเป็นงานที่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.2	ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในบริษัท	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	ท่านได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นที่ทำให้ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพของท่าน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.3	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับนับถือในตัวท่าน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในตัวท่าน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.4	ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
	1. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. สวัสดิการทั้งหมดที่ได้รับ เช่น ประกัน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	4. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.5	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
	1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.6	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
	1. ท่านยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	2. ท่านพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
	3. ท่านสามารถเข้าพบหรือติดต่อผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
2.7	ด้านรูปแบบการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน โดยรวมของพนักงานในองค์กร		
1.	มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
2.	ผู้บริหารใช้ผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
3.	องค์กรของท่านมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation



บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายใน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะได้ทราบปัจจัยด้านใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผน ดำเนินนโยบาย และแก้ปัญหาต่างๆให้พนักงานในองค์กรเกิดความรักและความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความพอใจในงาน ใช้ความสามารถทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็ผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป ผลของการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบาย และกำหนดปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายและวิธีปฏิบัติเพื่อรักษาบุคลากรขององค์กรให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และ เวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และ รูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของ ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ทั้งหมดจำนวน 30 คน (ข้อมูลจากฝ่าย ทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานทั้งหมดของบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็น เจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยใช้วิธีการทำสำมะโน (Census) โดยจะเก็บข้อมูลจากพนักงานชาวไทยประจำสำนักงานประจำ สาขาประเทศไทยทั้งหมด จำนวนพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 30 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 30 คน มาจากการคัดเลือกประชากรจากบริษัท แห่งหนึ่งซึ่งมีลักษณะการดำเนิน ธุรกิจใกล้เคียงกับบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 34-35) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงานโดยรวมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.839 โดยแบ่งออกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน , ด้านความก้าวหน้าในงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ด้านรูปแบบการบริหารงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.803, 0.829, 0.841, 0.792, 0.949 และ 0.910 ตามลำดับ ความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมโดยรวมนี้อาจมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.871 ค่าอัลฟ่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของ แบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วา นิชยปัญญา. 2553: 343) นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดปัจจัย จูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็น เจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้าน การวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน, ด้านความก้าวหน้าในงาน และ ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 13 ข้อ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านรูปแบบการบริหารงาน

โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดโดยใช้ระดับมาตรวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert Scale โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยมี แหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรจนครบตาม จำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานในองค์กร ซึ่งได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามนั้นโดยให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี

ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะนำมาประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science for Windows Version 11.5 หรือ SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

4.4 การทดสอบสมมุติฐาน

4.1.1 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมุติฐาน ส่วนที่ 1 ในเรื่องเพศ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาทำงาน ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least – Significant Difference (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง

4.1.2 การทดสอบสมมุติฐานในส่วนที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่และ ร้อยละ (Percentage) และใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านปัจจัยคำจุนและปัจจัยจูงใจในการทำงานในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และความผูกพันต่อองค์กร ในแบบสอบถามส่วนที่ 3 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 สถิติ Independent t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาสูงสุดในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน

ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

2.2.1 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จะใช้วิธี Fisher's Least – Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

2.3 สถิตีสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และเป็นเพศหญิงจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00
2. พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และเป็นพนักงานที่มีอายุมากกว่า 21-30 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ตามลำดับ
3. พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โสด/หย่าร้าง มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส สมรส มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30
4. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด วุฒิศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 และเป็นพนักงานที่มีวุฒิศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7
5. พนักงานส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 50,001-100,000 บาท มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 100,001-150,000 บาท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 50,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และเป็นพนักงานที่มีพนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเดือน 150,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ
6. พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 4-6 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7-9 ปี มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

ปัจจัยจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยต่อปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.636 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 รองลงมาด้านความก้าวหน้าในงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.603 และ ด้านลักษณะของงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.702 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านการยอมรับนับถือโดยรวม มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อความความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.788 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก รองลงมาในข้อ เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในตัวท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.747 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก และในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับนับถือในตัวท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.785 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.603 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพของท่านมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.691 มีความก้าวหน้าในงานในระดับมาก รองลงมาในข้อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.794 มีความก้าวหน้าในงานในระดับมาก และในข้อได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นที่ทำให้ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.855 มีความก้าวหน้าในงานในระดับมาก ตาราง 5 แสดงระดับปัจจัยเชิงใจเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจของพนักงาน บริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ด้านลักษณะของงาน มีความพอใจในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.636 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อลักษณะของงานมีความน่าสนใจ และท้าทาย มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.691 มีความพึงพอใจมาก รองลงมาในข้อเป็นงานที่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.817 มีความพึงพอใจในระดับมาก และในข้อเป็นงานที่ตรงตามความรู้ ที่ท่านเรียนมาจากสถาบันการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.225 มีความพึงพอใจในระดับมากตามลำดับ

ปัจจัยคำจูน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยต่อปัจจัยคำจูนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนโดยรวมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.663 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.588 รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.734 รองลงมาด้านความมั่นคงในงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.543 และด้านรูปแบบการบริหารงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.786 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูนของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีสำเร็จในการทำงานในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.588 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.556 มีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด รองลงมาในข้อท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.596 มีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับมากที่สุด และในข้อเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.765 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.734 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อท่านสามารถเข้าพบหรือติดต่อผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.828 มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก รองลงมาในข้อท่านยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.770 มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง และในข้อท่านพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยมี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.959 มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูงใจของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านความมั่นคงในงานโดยรวม มีความก้าวหน้าในการทำงานในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.543 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อ สวัสดิการทั้งหมดที่ได้รับ เช่น ประกัน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.640 มีความมั่นคงในงานในระดับมาก รองลงมาในข้อเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.900 มีความมั่นคงในงานในระดับมาก และในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และ ข้องานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากัน คือ 3.40 มีความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง โดยในข้อค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.855 และ ข้องานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.675

ด้านรูปแบบการบริหารงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ในด้านรูปแบบการบริหารงาน มีการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.786 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในข้อผู้บริหารใช้ผลลัพธ์ของงานเป็นหลักมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.935 มีรูปแบบการบริหารงานในระดับมาก รองลงมาในข้อองค์กรของท่านมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.922 มีรูปแบบการบริหารงานในระดับปานกลาง และในข้อมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.042 มีรูปแบบการบริหารงานในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยโดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.493 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.679 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ปัญหาของบริษัท เหมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.571 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ท่านพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.730 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าบริษัทจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ใน ความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.629 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

หากท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะไม่เลือกที่จะตัดสินใจลาออกทันที โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.048 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ท่านรู้สึกอยากทำงานกับบริษัท ในระยะเวลา 3 ปี โดยไม่มีแผนที่จะย้ายงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.890 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อบริษัท ซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยรวมเท่ากับพนักงานเพศหญิง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีความผูกพันต่อพนักงานบริษัท ซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานสมรส โสด/หย่าร้างและแยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีและปริญญาโท มีความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท 50,001 – 100,000 บาท 100,001 – 150,000 บาท และ 150,001 บาท ขึ้นไป มีความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน หมายความว่า พนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ที่มีระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ รูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงาน โดยรวม ในข้องานที่ท่านทำมีลักษณะตรงตามความรู้ ที่ท่านเรียนมาจากสถาบันการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้องานที่ท่านมีความน่าสนใจ และท้าทาย ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อลักษณะของงานเป็นงานที่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในงาน ในข้อท่านท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในบริษัท มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นที่ทำให้ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพของท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับนับถือในตัวท่าน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในตัวท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในงาน ในข้อเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และในข้อคำตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อสวัสดิการทั้งหมดที่ได้รับ เช่น ประกัน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในช่องทางที่ทานทำอยู่มีความมั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ปัจจัยคำจวน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ในข้อท่านยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์
ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์
ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านสามารถเข้าพบหรือติดต่อผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา
ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็น
เจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2.7 ปัจจัยคำจุน ด้านรูปแบบการบริหารงาน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านรูปแบบการบริหารงาน ในข้อมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อท่านผู้บริหารใช้ผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในข้อองค์กรของท่านมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนเท่ากัน โดยส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส โสด/หย่าร้าง มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 50,001-100,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี

ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย พบว่า

- 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากที่ความผูกพันต่อองค์กรที่ทำการศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเป็นพนักงานเพศชายหรือเพศหญิง อาจจะเนื่องมาจาก องค์กรได้เปิดโอกาสให้พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถแสดงผลงาน โดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติ รวมทั้งองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานชายและหญิงเหมือนกัน โดยที่พนักงานชายและหญิงมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน จึงอาจส่งผลให้เพศไม่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล

ได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรการ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับผลการวิจัยของ แองเจล และเพอร์รี่ (ชวามา ประเสริฐทรง. 2541: 19; อ้างอิงจาก Angel; & Perry. 1981. *Administrative Science Quarterly*) ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการหางานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย

1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากที่ความผูกพันต่อองค์กรที่ทำการศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเป็นพนักงานอายุเท่าใด อาจจะเนื่องมาจาก องค์กรได้เปิดโอกาสให้พนักงานทุกวัยสามารถแสดงผลงาน โดยไม่ขึ้นกับช่วงอายุของผู้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสระญา เอมดวง (2548) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทข้ามชาติ : กรณีศึกษา บริษัท เอ เอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด และทิพย์วรรณ เทียมเก่า (2547) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ พวงดอก (2541: 47) ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ, อายุ, ลำดับชั้นยศ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษา และอายุงานในองค์กรการ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Herbiniaik and Alutto (สามารถ ศุภรัตน์อารมณ์. 2544 : 24; อ้างอิงจาก Herbiniaik; & Alutto. 1972: 17. *Administrative Science Quarterly*) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่าสถานภาพโสด สมรส หรือหย่าร้าง ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจขึ้นอยู่กับเรื่องของนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด สมรส หรือหย่าร้าง ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541) ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานด้านเทคนิคที่

ทำงานอยู่ในธุรกิจโทรคมนาคมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับงานวิจัยของ Lincoln; & Kalleberg (วัฒนา. 2542) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา พบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดของการย้ายองค์การในการทำงาน และขัดแย้งกับงานวิจัยของเบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover.1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในเพนซิลวาเนีย พบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์การกับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลสาขาประเทศไทยไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจขึ้นอยู่กับเรื่องของนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน แม้ว่าพนักงานจะระดับการศึกษาที่ต่างกันก็ตาม ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปันนัท ชนะสงคราม (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ งานวิจัยของ Herbiniak; & Alutto (ธีระ. 2532) ซึ่งพบว่า คนที่มีการศึกษาต่ำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

1.5 พนักงานที่มีระดับรายได้ต่อเนื่องที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจขึ้นอยู่กับเรื่องของนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งอาจจะไม่เน้นไปที่จำนวนเงินเพียงอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโภชน์ พรรณรายณ์/นรินทร์ เข้มเพชร/วุฒิชัย ทวีชื่นสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด และ ศึกษาระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) ซึ่งผลสรุปของงานวิจัยแจ้งว่า ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือนโดยรวมไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน

ที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

1.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ระยะเวลาการทำงานไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน แต่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการนโยบายในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนผลตอบแทนที่ได้รับไม่ว่าจะผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต และขัดแย้งกับงานวิจัยของของ นภาพัญญ์ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของ กฤษกร ดวงสว่าง (2540: 122) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลางเท่ากับ .43412 มีทิศทางเป็นบวก

2. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงาน, ความก้าวหน้าในงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ รูปแบบการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ การที่พนักงานในองค์กรมีลักษณะของงานเป็นงานที่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และในทางตรงกันข้ามหากเขารู้สึกว่าลักษณะของงานเป็นงานที่ไม่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของจริยา สุขสละ; ดวงตา สราญรมย์; และ สอาด บรรรเจตฤทธิ.

(2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากมีการส่งเสริมการศึกษาต่อ และการให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอ ทำให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมองเห็นอนาคตของตนเอง จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และมีความรู้สึกว่าองค์กรให้การสนับสนุนตน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนกุลลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็น 1 ใน 7 ปัจจัยลักษณะองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือถ้าพนักงานในองค์กรมีการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง และในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนะ พรหมเพชร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่าผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การ

ได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ไม่ว่าความมั่นคงในงานจะเป็นอย่างไรก็ไม่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อันเนื่องมาจาก พนักงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยระดับรายได้ต่อเดือนค่อนข้างสูงทำให้ความมั่นคงในงานโดยรวมไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของโสภาทรรักษ์มากอุดม (2533) ได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกว่ายานงานเป็นที่พึงได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ส (Richard M. Steers 1977) ที่วิจัยเกี่ยวกับอัตราการลาออกจากงาน พบว่า พนักงานในโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว

ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ การที่พนักงานขององค์กรได้รับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน, ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน หรือการยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรมาก และในทางตรงกันข้ามหากพนักงานรู้สึกไม่ได้ได้รับความร่วมมือหรือการยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แคทซ์ และ คาห์น (Katz และ Kahn. 1966) พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัย ที่ช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วย และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิริบิเนค และ ออทโต้ (Heribiniak และ Alutto.1972) พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม ในองค์กรมีลักษณะของการร่วมมือช่วยเหลือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดมีลักษณะของการขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อยก็จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ การที่พนักงานขององค์กรยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ก็จะมีผลผูกพันต่อ

องค์การมาก และในทางตรงกันข้ามหากเขารู้สึกไม่ยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์การก็จะลดลงไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนีพร ภูสกุล (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ แต่ไม่สอดคล้องกับ กรณีศึกษา: บริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด ผลการวิจัยพบว่าด้านปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ พบว่า นโยบายและการบริหารองค์การ การปกครองบังคับบัญชา สภาพของการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากบุคคลในองค์การ และความก้าวหน้าในงานมีผลก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบริษัท ทัทซูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยคำจูน ด้านรูปแบบการบริหารงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ การที่องค์การมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจนและมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจนก็จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมาก และในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน หรือไม่มีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจนก็จะทำให้ความผูกพันของพนักงานในองค์การลดลงไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจริยา สุขสละ; ดวงตา สราญมย์; และ สอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่ง จำกัด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยได้บ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย กรณีศึกษา เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาและวางแผนในเรื่องของระบบการบริหารงาน

ภายในองค์การให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์การ และเพื่อช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์การต้องการนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับจิตใจเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน ของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง

ดังนั้นองค์การควรจัดงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งจะทำให้พนักงานในองค์การมีความสนใจในการทำงานมากขึ้น

2. ด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัยพบว่า ในข้อลักษณะงานเป็นงานที่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตัวเอง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์การ

ดังนั้นองค์การควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่ต้องรับผิดชอบ มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจ เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ มีอิสระในการคิดหรือบริหารด้วยตัวเองนอกจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานแล้ว ยังเป็นแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความจงรักภักดีที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในบริษัท มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์การ

ดังนั้น องค์การหรือผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรม ทุนการศึกษา มีการแนะแนวหรือชี้ให้เห็นถึงโอกาสและเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพว่า แต่ละคนจะเป็นอย่างไร เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมีความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้นและพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญที่จะเติบโตควบคู่กับองค์กรต่อไป

4. การได้รับการยอมรับนับถือ ในข้อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในตัวท่าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์การ

ดังนั้นองค์การหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานเคารพในความคิดหรือข้อคิดเห็นของกันและกัน ไม่ดูถูกหรือไม่ใส่ใจความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคนที่เสนอออกมา และมีการพูดคุยกันอย่างให้เกียรติ และเสนอแนะด้วยเหตุและผล เช่นอาจจะมีการทำกิจกรรมให้พนักงานทุกคนมาร่วมกันคิดเพื่อแก้ไขปัญหา เป็นต้น

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์การ

ดังนั้นองค์การหรือผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน, ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับความคิดเห็นของพนักงานในองค์การ ซึ่งอาจจะมีการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจกัน มีน้ำใจต่อกัน และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เช่น การออกไปปลูกป่าหรือเป็นการจัดกีฬาให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มความสุขมาคคี เป็นต้น

6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งในหัวข้อท่านยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

ดังนั้นผู้บริหารจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้พนักงานมีความศรัทธา เกิดการยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและอุดมการณ์หลัก มีความสามารถในการแข่งขันกับบริษัทอื่น และควรมีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับรับทราบถึงเป้าหมายของนโยบาย ที่มา รวมถึงเหตุผลของการกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่มีต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน เช่น ผู้บริหารจะต้องมีการสื่อสารให้พนักงานทุกท่านทราบถึงเป้าหมายและ Vision ของบริษัท เพื่อให้เกิดการรับรู้ มีส่วนร่วม และ มีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เป็นต้น

7. ด้านรูปแบบการบริหารงาน ซึ่งในหัวข้อมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน และ องค์กรของท่านมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร

ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะมีการกำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละตำแหน่งหรือแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีการเปิดประกาศหรือทำการแจ้งบทบาท อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ และมีการวางแผนการดำเนินงานของบริษัทไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานทุกคนรู้ถึงแนวทางในการดำเนินงานของบริษัท เพื่อที่พนักงานบริษัทจะได้ดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของบริษัท

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย
2. ควรมีการเพิ่มตัวแปรบางตัวที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. ควรมีการสำรวจข้อมูลจากคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีลักษณะธุรกิจใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครพนักงานใหม่ ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายจำนวนมากในการฝึกอบรม และทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่เกิดความต่อเนื่อง





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วนิชย์ปัญญา. (2553). *การใช้ SPSS For Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การข้าราชการกรมสรรพากร ภาค 5*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธานินทร์ สิทธิบุญขร. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2548). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2553). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- กฤษณ์ จิตนุยานนท์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่องานของพนักงานร้านซีเมนต์ไทยโฮมมาร์ท ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิพร ภูสกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา: บริษัท ทัทชูโนเอ็นจิเนียริงแอนด์เซอร์วิส จำกัด*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ พรณรายณ์/นรินทร์ เข้มเพชร/วุฒิชัย ทวีชีนสกุล. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ ประเทศไทย จำกัด*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- อรัญญา สุวรรณวิ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม จำกัด. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ พรณรายณ์/นรินทร์ เข้มเพชร/วุฒิชัย ทวีชีนสกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแกล็กโซสมิทไคลน์ ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.

- พิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541) ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจโทรคมนาคม. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร
- นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548). ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร
- วิณะ พรหมเพชร. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศักดิ์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร
- สุปันนัท ชนะสงคราม. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- จริยา สุขสละ; ดวงตา สราญรมย์; และ สอาด บรรเจิดฤทธิ์. (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทขนส่ง จำกัด. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.
- Bruening, Thomas H.; & Hoover, Tracy S. (1990). The Commitment of Pennsylvania Secondary Vocational Teachers to Student Organizations. *Journal of Vocational and Technical Education*. 2(3): 49 – 64.
- Bruce Buchanan. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly* (March): 533
- Duance, P.S.82. Psychology and Industrial Today. 3rd ed. New York: Mcmillan Publish Co.Inc.
- DeCotis, T.A.; & Summer, T.P. (1987). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relation*. 40(2): 445 – 470.
- Marsh, R; & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22(4): 57.
- Maslow, A.H. (1970). A Theory of Human Motivation. In J.L.Jr. Heckmann & S.G. Huneryager (Eds). *Human Relation in Management*. Cincinnati: South

Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.

Administrative Science Quarterly. 22: 46 – 58.

Steers; & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย

เรียน : ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้ากำลังศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายในบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทยคำตอบของท่านจะมีคุณค่าสำหรับงานวิจัยเป็นอย่างมาก ซึ่งในกรณีนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกต้อง เป็นเพียงการศึกษาความคิดเห็นของท่าน และต้องการคำตอบที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านเท่านั้น

ทุกคำตอบของท่านจะเก็บรวบรวมไว้เป็นความลับโดยใช้ข้อมูลนำเสนอให้เห็นเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้าพเจ้า ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาและความพยายามของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายชัยวัฒน์ ลีพูลทรัพย์ รหัสนิต 53299130030 เบอร์โทรศัพท์ 089-895-1558

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2: ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 3: ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องวงเล็บ () ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด / หย่าร้าง

() สมรส

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

5. ระดับรายได้ต่อเดือน

() ไม่เกิน 50,000 บาท

() 50,001 – 100,000 บาท

() 100,001 – 150,000 บาท

() 150,001 บาท ขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการทำงาน

() 1 – 3 ปี

() 4 – 6 ปี

() 7 – 9 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยจูงใจ					
ลักษณะของงาน					
1) งานที่ท่านทำมีลักษณะตรงตามความรู้ที่ท่านเรียนมาจากสถาบันการศึกษา					
2) งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ และท้าทาย					
3) ลักษณะของงานเป็นงานที่มีความอิสระในการคิดหรือบริหารงานด้วยตนเอง					
ความก้าวหน้าในงาน					
4) ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพภายในบริษัท					
5) ท่านได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นที่ทำให้ท่านสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี					
6) ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพของท่าน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
7) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การยอมรับนับถือในตัวท่าน					
8) ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก					
9) เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือในตัวท่าน					

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยคำจูง					
ความมั่นคงในงาน					
10) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม					
11) ค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น โบนัส เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม					
12) สวัสดิการทั้งหมดที่ได้รับ เช่น ประกัน, ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม					
13) งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
14) ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
15) ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
16) เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
17) ท่านยอมรับในวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
18) ท่านพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
19) ท่านสามารถเข้าพบหรือติดต่อผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา					
รูปแบบการบริหารงาน					
20) มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน					
21) ผู้บริหารใช้ผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก					
22) องค์กรของท่านมีการวางแผนในการบริหารงานอย่างชัดเจน					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดตามความคิดเห็นของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซอฟต์แวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล สาขาประเทศไทย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1) ท่านรู้สึกอยากทำงานกับบริษัท ในระยะเวลา 3 ปี โดยไม่มีแผนที่จะย้ายงาน					
2) ปัญหาของบริษัท เหมือนหนึ่งเป็นปัญหาของท่านที่ต้องช่วยกันแก้ไข					
3) ท่านพร้อมจะทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท					
4) ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าบริษัทจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ					
5) ท่านมีความภูมิใจและยินดีที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นพนักงานคนหนึ่งของบริษัท					
6) หากท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะไม่เลือกที่จะตัดสินใจลาออกทันที					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นายชัยวัฒน์ ลีพูลทรัพย์
วันเดือนปีเกิด	11 ธันวาคม 2522
สถานที่เกิด	บางพลี สมุทรปราการ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1/15 หมู่ 12 ต.บางพลีใหญ่ อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	Senior Account Manager
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	SAS Software (Thailand) Co., Ltd. 388 Exchange Tower Building, 38 Fl., Unit 3803-4, Sukhumvit Road, Klongtoey, Bangkok 10110 Thailand
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2544	วิทยาศาสตร สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ จาก สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
พ.ศ.2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ