

ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

รักษ์ศรีศรี วุฒิมานพ. (2555). **ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน คือ สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สถิติวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent t-test) และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance : ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 31.26 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ และมีระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 5.32 ปี

ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับ ผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน
3. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน
4. ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

PERSONAL AND JOB CHARACTERISTICS RELATING TO EMPLOYEE ENGAGEMENT



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

June 2012

Ruckrutsamee Woothimanop. (2012). **Personal and Job Characteristics Relating to Employee Engagement**. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor: Dr. Panid Kulsiri.

This research aims to study personal and job characteristics relating to employee engagement. The sample of this research is 404 private company's employees in Bangkok metropolis. A questionnaire is the tool for data collection. Statistics for data analysis are percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Inferential statistics for data analysis are Multiple Regression Analysis, Independent t-test, and one way Analysis of Variance (ANOVA).

The study showed that most respondents are female, at the average age of 31.26 years old, hold a bachelor's degree, earn monthly income between 10,001 to 20,000 Baht, work in the officer level, and have worked for 5.32 years on average.

Results of hypotheses testing at the statistical significance level of 0.05 are as follows:

1. Employee engagement in terms of perception has relationship with career advancement and development opportunity, empowerment, work condition, education level, and work position.
2. Employee engagement in terms of feeling has relationship with compensation, career advancement and development opportunity, work condition, education level, income, work position, and length of work life.
3. Employee engagement in terms of behavior has relationship with career advancement and development opportunity, empowerment, work condition, income, and work position.
4. The overall employee engagement has relationship with career advancement and development opportunity, empowerment, work condition, income, and work position.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำที่มีคุณค่า และช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ในงานวิจัยฉบับนี้ งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.กาญจน์ระวี อนันตอัศวกุล และอาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ รวมทั้งที่ได้กรุณามาเป็นคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ โดยได้ให้การพิจารณาและคำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์ยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ลูกเคารพรักยิ่ง พี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ ทุกท่านที่เป็นกำลังใจในการศึกษา ให้การสนับสนุน และได้ให้ความช่วยเหลือพร้อมคำแนะนำที่ดีมีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

รักษ์รัศมี วุฒิมานพ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	8
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	9
องค์ประกอบและพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	11
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	19
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	28
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงาน.....	49
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร.....	53
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน.....	59
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	96
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
อภิปรายผล.....	112
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	115
บรรณานุกรม.....	120
ภาคผนวก.....	124
ภาคผนวก ก.....	125
ภาคผนวก ข.....	130
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	132

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	16
2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	26
3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากการสุ่มกำหนดโควตา.....	36
4 ลักษณะงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร.	49
5 ลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ของพนักงาน บริษัท ในกรุงเทพมหานคร.....	50
6 ลักษณะงาน ด้านการให้อำนาจ ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร.....	51
7 ลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท ใน กรุงเทพมหานคร.....	52
8 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร.....	53
9 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร	53
10 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ของพนักงานบริษัทใน กรุงเทพมหานคร.....	54
11 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ของพนักงานบริษัทใน กรุงเทพมหานคร.....	55
12 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอายุ และระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม.....	57
14 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อ เดือน และ ตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม (รวมกลุ่มใหม่).....	58
15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน กับความผูกพัน ต่อองค์กรโดยรวม.....	61
16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน กับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านการรับรู้.....	63

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก.....	66
18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม.....	68
19 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	71
20 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ.....	71
21 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	72
22 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามเพศ....	72
23 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	73
24 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามเพศ	73
25 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	74
26 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามเพศ	75
27 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	76
28 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	76
29 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	77
30 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	77
31 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	79
32 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	79
33 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	80
34 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80
35 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test.....	81
36 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับรายได้..	82

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับรายได้ โดยวิธี Dunnett's T3.....	82
38 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test.....	83
39 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับรายได้.....	84
40 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test.....	85
41 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับรายได้.....	85
42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับรายได้ โดยวิธี Dunnett's T3.....	86
43 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test.....	87
44 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับรายได้.....	88
45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับรายได้ โดยวิธี Dunnett's T3.....	88
46 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	90
47 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	90
48 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	91
49 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	92
50 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	93
51 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	93
52 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test.....	94
53 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	94
54 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	95

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 การพัฒนาตัวชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถขององค์กร.....	9
2 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ของ Hewitt Associates.....	12
3 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) (3-D Model) ของ International Survey Research (ISR).....	13
4 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดย Institute for Employment Studies (IES).....	14
5 ลำดับชั้นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดย The Gallup Organization.....	20
6 เครื่องมือของ Institute for Employment Studies (IES) ที่ใช้ในการวินิจฉัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement).....	23
7 โมเดลตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ Hewitt Associates.....	25
8 ตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร (The Gallup Path to Business Performance).....	28
9 ผลตอบแทนทางธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement).....	29
10 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ปี 2008 และ 2010.....	32
11 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แบ่งตาม ช่วงอายุ (Generation).....	32
12 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Engagement Level) ในเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ แบ่งตามแผนงาน.....	33
13 สัดส่วนของปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Engagement driver) ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้.....	33

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เป้าหมายสูงสุดของทุกองค์กรธุรกิจ คือการสร้างผลกำไรสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้นหรือผู้ประกอบการ โดยการที่จะได้มาซึ่งผลกำไรสูงสุดนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างยอดขาย ลดต้นทุน จนนำไปสู่การสร้างผลกำไรสูงสุดให้กับองค์กรได้ ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุถึงจุดมุ่งหมายดังกล่าว นั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 4 ประเภทย่อยด้วยกันคือ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) ซึ่งเรียกย่อๆ ที่เป็นที่รู้จักกันว่า “4 Ms” โดยทรัพยากรทั้ง 4 ประเภทย่อยนั้น เป็นที่ยอมรับว่าบุคคล (Man) หรือ “คน” หรือ “มนุษย์” นั้น จะมีความสำคัญที่สุด (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. 2546: 1) ทั้งนี้ด้วยเหตุผลคือ แม้ว่าเจ้าของกิจการจะมีเงินในการลงทุนหรือใช้ในการดำเนินกิจการ แต่หากไม่มีคนทำหรือมีคนทำแต่ขาดประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้หรือทักษะเพียงพอแล้ว การดำเนินกิจกรรมขององค์กรก็ไม่สามารถขับเคลื่อนไปให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ส่วนวัสดุดิบ (Material) นั้น ถึงแม้ว่าองค์กรจะสามารถหาวัสดุดิบที่ดีมีราคาถูก สามารถนำมาใช้ในการดำเนินการผลิตและบริการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพที่จะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งกันได้ หรือมีวิธีการ (Method) การผลิตและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด แต่ถ้าหากองค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการเข้ามาใช้และบริหารทรัพยากรอีก 3 ด้านที่กล่าวถึงข้างต้นแล้ว ก็จะทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนา และจะส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้แก่องค์กรได้สูงสุด เป็นแหล่งสร้างไอเดีย รวบรวมองค์ความรู้ เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการทุกอย่างให้เกิดขึ้น ก่อเกิดความแตกต่างทางด้านสินค้าและบริการให้เหนือกว่าคู่แข่งในตลาดได้ ดังนั้น การที่พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่อยากทำงาน ไม่รักองค์กร ย่อมก่อให้เกิดความสูญเสียด้านประสิทธิภาพการทำงาน ทรัพยากรที่ลงไปไม่เกิดเป็นประสิทธิผลที่คุ้มค่าอีกทั้ง หากพนักงานไม่รัก ไม่พึงพอใจต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดการลาออก ซึ่งนั่นหมายถึงต้นทุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะสูง ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ที่สำคัญที่สุดคือ การสูญเสียประสบการณ์ และองค์ความรู้ซึ่งพัฒนามาพร้อมกับตัวบุคคล และยังมีต้นทุนที่ซ่อนเร้นอันได้แก่ การสูญเสียอำนาจการผลิต การสูญเสียโอกาสในการขาย และความสัมพันธ์กับลูกค้า (Eskildsen; & Nussler. 2000) ทั้งยังมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานที่ยังอยู่กับองค์กร มีผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กร ดังนั้น การที่จะทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานและมีผลงานที่ดีจึงมีความสำคัญยิ่ง

หลายองค์กรมีความพยายามที่จะพัฒนากระบวนการ โครงการต่าง ๆ ที่จะทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานและมีผลงานดีที่สุด หนึ่งในวิธีการที่ได้รับความนิยมในทศวรรษนี้ คือ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน หรือ Employee Engagement มีงานวิจัยซึ่งศึกษาในเรื่องนี้พบว่า องค์กรระดับโลกที่มีความผูกพันในองค์กร (world-class engagement) จะช่วยลดปัญหาการลาออก อุบัติเหตุในการทำงาน และการเกิดของเสียจากความผิดพลาดได้ อีกทั้งองค์กรจะมีผลกำไรต่อหุ้น (EPS) มากกว่าองค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกันแต่มีความผูกพันต่ำ (lower engagement) กว่า 3.9 เท่า (Gallup Consulting, 2010: 3) และหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement) จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) อีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานจะทุ่มเทและเต็มใจที่จะผลิตหรือให้บริการแก่ลูกค้าด้วยความเอาใจใส่ และจะส่งผลทำให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทางธุรกิจขององค์กรนั่นเอง (Burke, 2004)

ในปี 2558 ประเทศไทยจะเข้าสู่การเปิดเสรีทางการค้าการลงทุนหรือเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ซึ่งนั่นหมายถึง การแข่งขันในอาเซียนจะทวีความรุนแรงมากขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยจะมีบริษัทต่างชาติเข้ามาแข่งขันมากขึ้นและง่ายขึ้นเพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง โดยทางหนึ่งคือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรของตนเอง โดยกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญและจะสามารถทำให้การพัฒนาและการแข่งขันมีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งได้อย่างยั่งยืน และพร้อมที่จะเป็นทั้งฝ่ายรับและฝ่ายรุก คือ การสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ซึ่งความผูกพันของพนักงานนี้ จะเป็นเครื่องการันตีได้ว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความทุ่มเทและเต็มใจในสิ่งที่ทำเพื่อมุ่งความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน การสร้าง Employee Engagement จะช่วยพัฒนาองค์กรพร้อมทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันนั่นเอง ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่จะนำไปสู่ ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการออกแบบและพัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้นได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท

ในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงผลของลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร
3. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์กร เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรและปรับปรุงลักษณะงานให้มีความเหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่องนี้จะศึกษาถึง ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากข้อมูลจำนวนลูกจ้างเอกชน มีจำนวน 2,078,100 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2554) หากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณ สำหรับกรณีที่ประชากรมีจำนวนแน่นอน (Finite population) ของ Yamane (บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธ์. 2547 อ้างอิงจาก Yamane. 1973) โดยใช้ความเชื่อมั่น (Level of Confidence) ที่ 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คนและสำรองความผิดพลาดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 10 คน รวมเป็น 410 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) มีดังนี้

- 1.1 ตัวแปรทางด้านลักษณะบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ (ปี)

- 1.1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.3.2 ปริญญาตรี
 - 1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.4 รายได้
 - 1.1.4.1 $\leq 10,000$ บาท
 - 1.1.4.2 10,001 – 20,000 บาท
 - 1.1.4.3 20,001 – 30,000 บาท
 - 1.1.4.4 30,001 – 40,000 บาท
 - 1.1.4.5 40,001 – 50,000 บาท
 - 1.1.4.6 50,001 บาท ขึ้นไป
- 1.1.5 ตำแหน่งงาน
 - 1.1.5.1 พนักงาน
 - 1.1.5.2 ผู้บริหาร
- 1.1.6 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน (ปี)
- 1.2 ตัวแปรลักษณะงาน
 - 1.2.1 ผลประโยชน์ตอบแทน
 - 1.2.2 ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา
 - 1.2.3 การให้อำนาจ
 - 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)
 - 2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้
 - 2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก
 - 2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(Employee Engagement) หมายถึง ความเชื่อทัศนคติที่ดีและการแสดงออกทางพฤติกรรมต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ที่มุ่งมั่นในการทำงาน และจะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านการรับรู้ หมายถึง การทราบ และการรับรู้ถึงลักษณะขององค์กร ความสัมพันธ์ของตนเองกับองค์กร ได้แก่ รับรู้ถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร รับรู้ว่าตนเองมีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างไร รับรู้ว่า

ค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับองค์กร มีความเข้าใจว่าตนเองสามารถช่วยเหลือองค์กรด้วยวิธีใดจึงจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จรับรู้ว่าองค์กรเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปและเป็นนายจ้างที่ดีและรู้ว่าองค์กรมีการกระตุ้นผลักดันที่ดีในงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือมีความรู้สึกในทางบวกต่อองค์กร ได้แก่ มีความรู้สึกรักและภาคภูมิใจต่อในองค์กร มีความห่วงใยต่ออนาคตขององค์กรมีความภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร มีความรู้สึกว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของตนเอง มีแรงจูงใจส่วนตัวที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรพนักงานตั้งใจจะดำรงอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบล้มเหลวรู้สึกมีความสุขเมื่อเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวใช้สินค้าหรือบริการจากองค์กรตนเอง รู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านพฤติกรรม หมายถึง การมีพฤติกรรม การแสดงออกทั้งคำพูดและการกระทำที่แสดงถึงการทำเพื่อองค์กร ได้แก่ การพูดถึงองค์กรในทางบวกหรือในทางที่ดี พูดชื่นชมยกย่ององค์กรให้ผู้อื่นฟัง มีความเต็มใจที่จะพยายามมากกว่าความคาดหวังปกติพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆเรื่องเมื่อไหร่ก็ตามที่สามารถทำได้ มีความพยายามในการรักษามาตรฐานในส่วนงาน/แผนกของตนสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆนอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร และเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงหรือยกระดับทีมงานของตนอยู่เสมอ

2. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง หมายถึง สิ่งที่บริษัท หรือ หน่วยงาน จัดสรรให้กับพนักงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การให้ค่าตอบแทน รางวัล สวัสดิการ ที่เหมาะสม เป็นธรรมและน่าพึงพอใจ

3. โอกาสการพัฒนาและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง บริษัทหรือหน่วยงานจะสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสให้ได้ที่ดีที่สุดและพัฒนาในอีกระดับเมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น หรือมีความสามารถมากขึ้น การให้โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน และการให้โอกาสการเพิ่มทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานแก่พนักงานเพื่อช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานในลักษณะการฝึกอบรมหรือเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาในรูปแบบต่างๆ

4. การให้อำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในงานของตนเองได้แก่ การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้อำนาจ การยอมรับ การรับฟังความคิดเห็น

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ทั้งทางด้านจิตวิทยาและกายภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่จากองค์กร สัมพันธภาพในการทำงานความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและสนับสนุนในการทำงานภายในองค์กร ลักษณะของผู้นำทั้งด้านการทำงานร่วมกันและความสามารถของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ได้แก่ เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานพื้นฐานที่มี

ความเหมาะสม การดูแลสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน

6. พนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร หมายถึง ลูกจ้างของบริษัทเอกชนที่มีสำนักงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

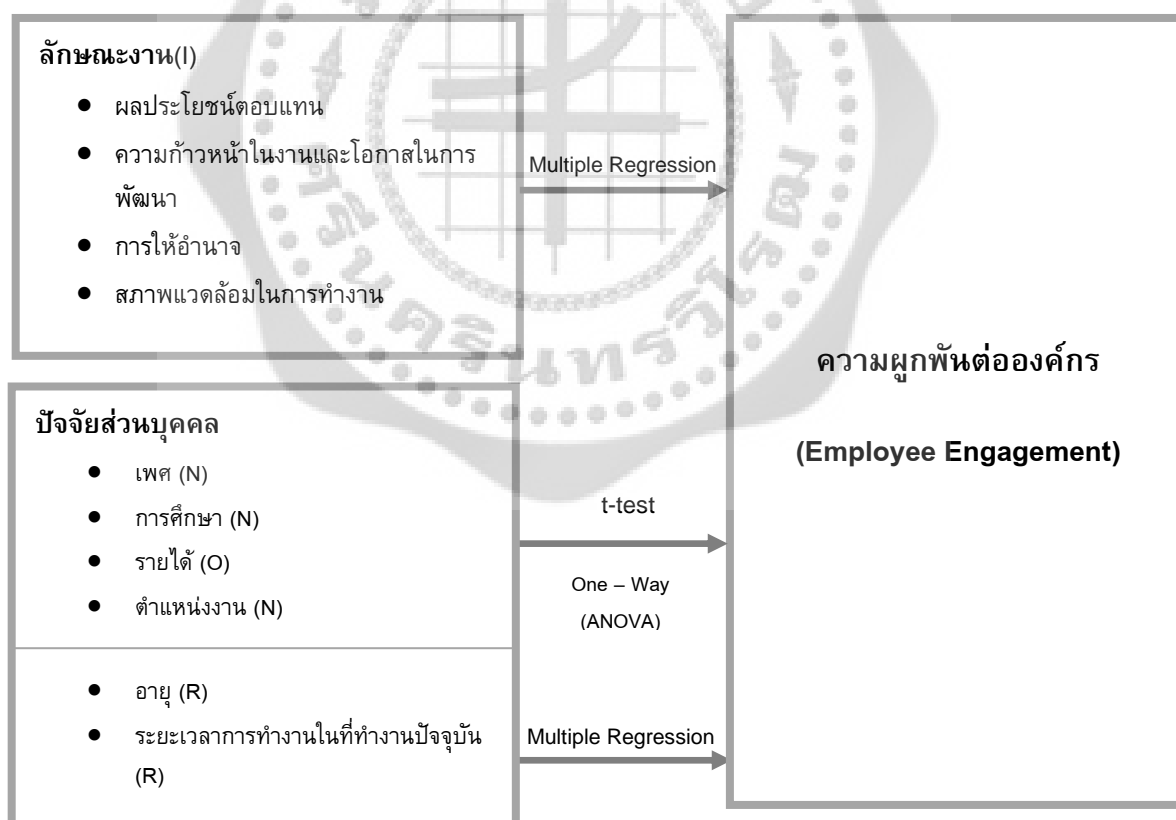
ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานวิจัย และเป็นแนวทางในการค้นหาแนวคำตอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

(Dependent Variables)

ตัวแปรตาม

(Independent Variables)



สมมติฐานในการวิจัย

1. ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
5. เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
6. การศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
7. รายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
8. ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
9. อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
10. ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร บริษัทที่ปรึกษาในต่างประเทศจำนวนมากได้ทำการศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากจากองค์กรชั้นนำทางธุรกิจ นับตั้งแต่ Gallup องค์กรที่ปรึกษาทางธุรกิจที่กล่าวถึงความผูกพัน (Engagement) ไว้ในหนังสือ Break All the Rules เมื่อประมาณปี 1990's ซึ่ง Gallup (Ayers. 2004) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันของพนักงานที่เพิ่มขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่ส่งผลทำให้ 1) ความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น 2) ความสามารถในการรักษาพนักงาน 3) ความพึงพอใจของลูกค้า และ 4) ความสามารถในการสร้างผลกำไรที่เพิ่มขึ้น

เมอร์เซอร์ (Mercer. 2009: 23) บริษัทที่ปรึกษาระดับโลกซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ได้อธิบายถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นวิธีการหนึ่งของการชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถของธุรกิจ (Business Performance) ซึ่งการชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถขององค์กรนี้มีการพัฒนาเป็นลำดับโดยเริ่มตั้งแต่ การใช้ตัวชี้วัด “ความพึงพอใจ” (Satisfaction Moral) ต่อมาพัฒนาเป็น “แรงจูงใจ” (Motivation) พัฒนาเป็น “ความผูกพัน” (Commitment) จนมาถึงตัวชี้วัด “ความผูกพันต่อองค์กร” (Engagement) ตามลำดับ ตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 การพัฒนาตัวชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถขององค์กร

ที่มา: Mercer. (2009). **Improving Organization Performance through Talent Management and Employee Engagement.** p. 23.

เมอร์เซอร์ (Mercer. 2009: 24) อธิบายเพิ่มเติมว่าความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) เป็นตัววัดความสำเร็จในช่วงเวลาสั้นๆ โดยไม่สามารถการันตีได้ว่าจะมีเสถียรภาพด้านแรงงาน (Stability of workforce) และการมีส่วนร่วม (Particularity) เมื่อวัดในเวลาเปลี่ยนไป แต่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) นั้นคือความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ไม่ว่าจะเมื่อไหร่ก็ตาม โดยระดับความผูกพันในการทำงานที่สูง (The higher engagement level) จะแสดงถึงความพึงพอใจของพนักงานอย่างยั่งยืน แต่อย่างไรก็ตาม หากขาดความพึงพอใจของพนักงานก็ไม่สามารถเกิดความผูกพัน (engagement)

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)

ทาวเวอร์ เพอร์ริน (Tower Perrin. 2003) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าหมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกและปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์กรเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบอุทิศเวลาสติปัญญาและพลังงานของพนักงานให้แก่งาน

กัปแมน (Gubman. 2003) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าเป็น พฤติกรรมของพนักงานที่ให้พลังงานอย่างเต็มที่และเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบเช่นการทำงานสร้างสรรค์และมีคุณภาพเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร

ไอบีเอลเอฟ ออร์แกนไนเซชัน (Iblf Organization. 2003) ได้ให้หมายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าหมายถึง การที่พนักงานได้รวบรวมทั้งปัจจัยในด้านเวลาที่ทักษะความสามารถและปัจจัยด้านทรัพยากรต่างๆของตนเพื่อมาสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นความผูกพันที่ยั่งยืน (Sustained Commitment)

กรีนเบิร์ก (Greenberg. 2004) ได้ให้นิยามคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าเป็นระดับของความผูกพันและระดับการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับพนักงานที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและเป็นสิ่งที่มีคุณค่า โดยกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นต้องเป็นการกระทำ 2 ทาง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

เฮวิตท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates. 2004) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(Employee Engagement) ไว้ว่าหมายถึง สภาพหรือลักษณะแต่ละบุคคลที่อุทิศเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและสติปัญญาแก่องค์กรหรือกลุ่มงานพนักงานที่มีความผูกพัน (engage) ต่อองค์กรนั้นเป็นความต้องการส่วนบุคคลและทำอย่างจริงจังอันนำไปสู่การเพิ่มผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

อินเตอร์เนชันแนล เซอร์เวย์ รีเสิร์ช (International Survey Research[ISR]. 2004) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(Employee Engagement) ไว้คือ การที่พนักงานมีความเชื่อต่อองค์กรปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเข้าใจภาพรวมทางธุรกิจขององค์กรมีความนับถือและพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างสุดความสามารถและพร้อมที่จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กรเพื่อช่วยองค์กรบรรลุเป้าหมาย

อินสติติว ฟอว์ แอมพลอยแมนท์ สตาดีส์ (Institute for Employment Studies[IES]. 2004) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(Employee Engagement) ว่าหมายถึง ทักษะคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กรและเป็นค่านิยมของพนักงานที่มีความผูกพัน (engage) กับองค์กรจะเป็นผู้ที่รู้ถึงบริบททางธุรกิจและการทำงานต่าง ๆ กับผู้ร่วมงานในทางที่จะช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มผลการปฏิบัติงานภายในงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรจะต้องดำเนินการอุปถัมภ์บำรุงรักษาและทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยสิ่งเหล่านี้ต้องการความสัมพันธ์ 2 ทางระหว่างนายจ้างกับพนักงาน

เบลสซิง ไวท์ (Blessing White. 2005) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(Employee Engagement) ว่าคือ การแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับงานที่ได้ช่วยเหลือสนับสนุนองค์กรอย่างมากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่จะวางแผนโดยรอบด้านในการทำงานพวกเขาไม่เพียงจะมีความสุขหรือความภาคภูมิใจในการทำงานพนักงาน ยังมีความกระตือรือร้นมีศรัทธาแรงกล้าที่จะดึงเอาความสามารถพิเศษออกมาใช้สร้างความแตกต่างในสิ่งที่นายจ้างแสวงหาเพื่อช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นวัดจากพฤติกรรมความพึงพอใจในงานความผูกพันทางอารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรความสม่ำเสมอของการผูกพันและวางแผนที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กรของพนักงาน

เดอะ แกลลอป ออร์แกนไนเซชัน (The Gallup Organization. 2006) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าคือ ความเป็นหุ้นส่วนกัน

ระหว่างพนักงานกับองค์กรทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กร และเป็นการบรรลุความปรารถนาส่วนบุคคลของพนักงานโดยองค์กรมีภาระหน้าที่ในการช่วยเหลือสนับสนุนเชิงสร้างสรรค์ต่อสภาวะที่เกิดขึ้น

และจากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนี้เอง The Gallup Organization (2006) ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานในองค์กร ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employee) คือ พนักงานเปรียบเสมือน“ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ มีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายค่านึงถึงองค์กร มีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ตนและองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จในที่สุด

2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged Employee) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานเพื่อให้เสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ทำงานโดยไม่ตั้งใจ ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่คิดค้นนวัตกรรม นอกจากนั้น ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร”

3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged Employee) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน สร้างปัญหาในองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบ และยังส่งต่อความรู้สึกไม่ดีไปยังพนักงานที่อยู่รอบๆ คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น อีกทั้งยังขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่นด้วย เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น

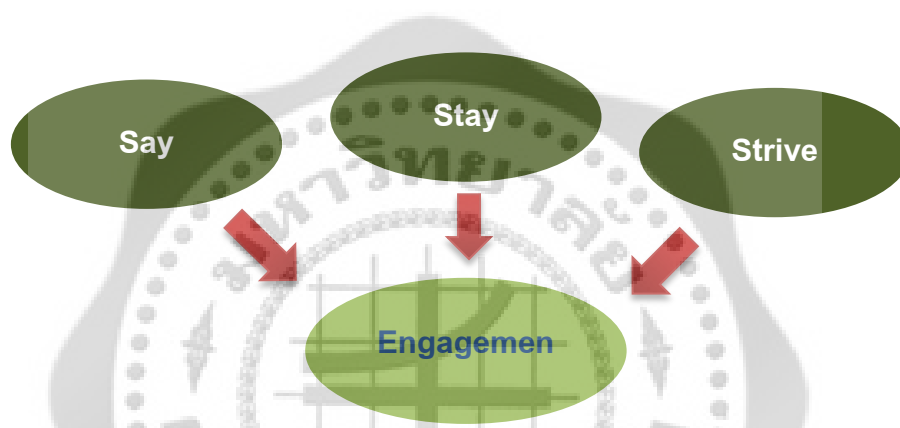
1.2 องค์ประกอบและพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(Employee Engagement)

ทาวเวอร์ เพอร์ริน (Tower Perrin, 2003) ได้อธิบายการวัดผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดยพนักงานที่มีผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) นั้นจะมีลักษณะ ดังนี้

- 1) มีความห่วงใยอนาคตขององค์กรโดยใจจริง
- 2) มีความภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร
- 3) ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จส่วนบุคคลจากงานตนเอง
- 4) พูดถึงองค์กรในทางที่ดี
- 5) เข้าใจว่าแผนกตนเองสามารถช่วยเหลือองค์กรด้วยวิธีใดจึงจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- 6) เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร
- 7) แรงจูงใจส่วนตัวที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- 8) พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามมากกว่าความคาดหวังปกติ

กรีนเบอร์ก (Greenberg, 2004) ได้อธิบายถึงลักษณะพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) นั้นจะมีพฤติกรรม ดังนี้ คือ พนักงานพูดถึงองค์กรในทางที่ดีเมื่อสนทนากับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรพนักงานจะดำรงอยู่กับองค์กรและพยายามอย่างสุดความสามารถ พุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นต้องเป็นการกระทำ 2 ทาง คือ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

เฮวิตต์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates, 2004) ได้อธิบายว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมา 3 พฤติกรรม ซึ่ง Hewitt ใช้วัดถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามภาพประกอบ



ภาพประกอบ 2 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ของ Hewitt Associates

ที่มา: Hewitt Associates. (2004). **Best employers in Canada**. Online.

ตามภาพประกอบ 2 สามารถอธิบายองค์ประกอบแต่ละตัวได้ ดังนี้

- 1) Say คือ การพูดถึงเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กรในทางบวก
- 2) Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร
- 3) Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดมีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร

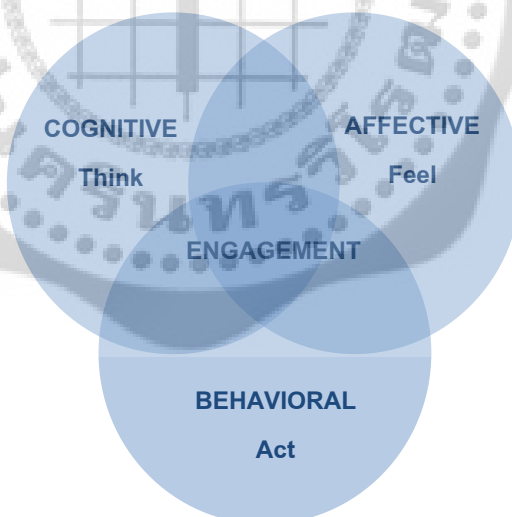
อินเตอร์เนชันแนล เซอร์เวย์ รีเสิร์ช (International Survey Research[ISR]. 2004) ได้แบ่งองค์ประกอบผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ตามโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (3-D Model) ซึ่งได้แบ่งผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการรับรู้ (Cognitive) หรือสิ่งที่ทำให้พนักงานคิดเกี่ยวกับองค์กรของเขา คือ การใช้สติปัญญาในระดับที่เหมาะสมของพนักงานแต่ละคนต่อองค์กร ความเชื่อในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรสนับสนุนค่านิยมหลักขององค์กรและสิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้

2) ด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective) หรือสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกเกี่ยวกับองค์กรของเขาเป็นอารมณ์ข้อผูกมัดระหว่างพนักงานแต่ละคนต่อองค์กรทำอะไรที่พวกเขาจะภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ต่อองค์กรของเขา ซึ่งมี 2 พฤติกรรมที่พนักงานจะกระทำต่อองค์กรของเขา อันดับแรก คือ พนักงานมีความพยายามอย่างมากในการทำงานของเขาหรือไม่และเขาทำมากกว่าปกติหรือไม่ อันดับที่สอง คือ การที่พนักงานแต่ละคนตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบล้มเหลว

The ISR Model of Employee Engagement Dimensions

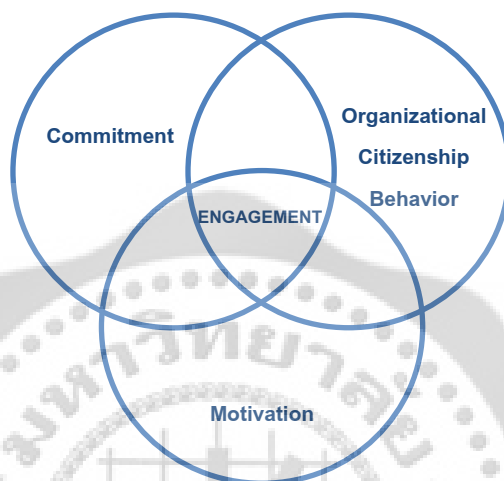


ภาพประกอบ 3 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) (3-D Model) ของ International Survey Research (ISR)

ที่มา: International Survey Research. (2004). **Engagement**. Online.

ส่วน อินสตีติว ฟอร์ แอมพลอยแมนท์ สตาดีส์ (Institute for Employment Studies[IES]. 2004) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เกิดจาก 3 องค์ประกอบคือ การมีความผูกพัน (Commitment) มีแรงจูงใจ (Motivation) และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior)

Locating Employee Engagement



ภาพประกอบ 4 โมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดย Institute for Employment Studies (IES)

ที่มา: Institute for Employment Studies. (2004). **Employee engagement**. Online.

จากภาพประกอบ 4 แสดงถึงองค์ประกอบ 3 ส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดย IES ได้นำมาวิเคราะห์ร่วมกันในการแสดงถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ว่าเป็นอย่างไร ซึ่งมีทั้งหมด 12 ข้อ ซึ่งได้ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ดังนี้

- 1) พนักงานจะพูดชื่นชมยกย่ององค์กรให้แก่เพื่อนฟัง
- 2) พนักงานจะมีความสุขเมื่อเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวใช้สินค้าหรือบริการจากองค์กรตนเอง
- 3) พนักงานรับรู้ว่าองค์กรเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปและเป็นนายจ้างที่ดี
- 4) พนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี
- 5) พนักงานมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6) พนักงานรู้ว่าองค์กรมีการกระตุ้นผลักดันที่ดีในงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน

7) พนักงานพบว่าค่านิยมตนเองและค่านิยมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน

8) พนักงานจะทำให้มากกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้

9) พนักงานจะพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆเรื่องเมื่อไหร่ก็ตามที่สามารถทำได้

10) พนักงานจะพยายามรักษามาตรฐานในส่วนงาน/แผนกของตน

11) พนักงานสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร

12) บ่อยครั้งที่พนักงานได้เสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงหรือยกระดับที่มงานของตน

ส่วน เกลลือบ คอลเซาท์ติง (Gallup Consulting, 2010: 2) ได้ออกแบบเครื่องมือวัดความผูกพันในการทำงาน โดยอาศัยองค์ประกอบความผูกพัน โดยเชื่อมโยงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในการทำงาน โดยได้สร้างเครื่องมือวัดที่เรียกว่า 12 ชั้น ของการจัดการที่ดี (12 Elements of Great Managing) หรือ Gallop Q12 ดังนี้

1) ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what's expected of me at work)

2) ฉันมีเครื่องมือในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and equipment to do work right)

3) ที่ทำงานฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดในทุกวัน (At work I have opportunity to do what I do best everyday)

4) ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมาฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work)

5) ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My supervisors or someone at work, seem to care about me as a person)

6) มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at work who encourage development)

7) ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinion seem to count)

8) พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่างานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purpose of company makes me feel my job is important)

9) เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employees are committed to doing quality work)

10) ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)

- 11) ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมามีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน
(In the last six months, someone at work has talked to me about my progress)
- 12) เมื่อปีที่ผ่านมาฉันได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last year, I have had opportunities to learn and grow at work)

จากการรวบรวมเอกสารในส่วนของความหมาย องค์ประกอบและพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) พบว่า มีการให้ความหมาย องค์ประกอบ พฤติกรรมไปในทางเดียวกัน กล่าวคือ จะเริ่มจากการมีทัศนคติ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา ต่อองค์กร และจะนำไปสู่พฤติกรรมความผูกพัน ซึ่งเกือบทุกแนวความคิดได้ให้ลักษณะพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ที่ไปในทิศทางเดียวกันคือ การสื่อออกมาจากการพูดถึงเรื่องที่ดีขององค์กร มีพฤติกรรมความทุ่มเททุกทิศทั้งพลังกาย พลังใจ มีส่วนร่วมทำภารกิจให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ และมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร

ตาราง 1 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)

ผู้ศึกษา	ด้านการรับรู้	ด้านความรู้สึก	ด้านพฤติกรรม
Tower Perrin (2003)	เข้าใจว่าแผนกตนเองสามารถช่วยเหลือองค์กรด้วยวิธีใดจึงจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ	มีความห่วงใยอนาคตขององค์กรโดยใจจริง	พูดถึงองค์กรในทางที่ดี
	เข้าใจถึงบทบาทตนเองว่ามีความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างไร	มีความภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อองค์กร	พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามมากกว่าความคาดหมายปกติ
		ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จส่วนบุคคลจากงานตนเอง	

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ด้านการรับรู้	ด้านความรู้สึก	ด้านพฤติกรรม
Tower Perrin (2003) (ต่อ)		แรงจูงใจส่วนตัวที่มีส่วน ช่วยให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ	
Greenberg (2004)		มีความปรารถนาที่จะเป็น สมาชิกขององค์กร พนักงานจะดำรงอยู่กับ องค์กร	พนักงานพูดถึงองค์กร ในทางที่ดีเมื่อสนทนากับ เพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า
			พยายามอย่างสุดความ สามารถทุ่มเทร่างกาย แรงใจเพื่อสนับสนุนให้ องค์กรประสบ ความสำเร็จ
Hewitt Associates (2004)			การพูดถึงกับองค์กรใน ทางบวกต่อผู้ร่วมงานและ มีแนวโน้มไปสู่การพูดกับ ลูกค้าขององค์กรใน ทางบวก
			ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร
			การใช้ความพยายาม อย่างสุดความสามารถ และทำตามหน้าที่ให้ดี ที่สุดมีความเป็นไปได้ที่ จะช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อความสำเร็จทางธุรกิจ ขององค์กร

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ด้านการรับรู้	ด้านความรู้สึก	ด้านพฤติกรรม
International Survey Research หรือ ISR (2004)		อารมณ์ข้อผูกมัดระหว่างพนักงานแต่ละองค์กรทำอะไรที่พวกเขาจะภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	การใช้สติปัญญาในระดับที่เหมาะสมของพนักงานแต่ละคนต่อองค์กร พนักงานมีความพยายามอย่างมากในการทำงานของเขาและทำมากกว่าปกติ
	ความเชื่อในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรสนับสนุนค่านิยมหลักขององค์กรและสิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้		พนักงานแต่ละคนตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบล้มเหลว
Institute for Employment Studies หรือ IES (2004)	พนักงานรับรู้ว่าองค์กรเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปและเป็นนายจ้างที่ดี	พนักงานจะมีความสุขเมื่อเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวใช้สินค้าหรือบริการจากองค์กรตนเอง	พนักงานจะพูดชื่นชมยกย่ององค์กรให้แก่เพื่อนฝูง
	พนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีชื่อเสียงในทางที่ดี	พนักงานมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	พนักงานจะทำให้มากกว่าความคาดหมายที่ตั้งไว้
	พนักงานรู้ว่าองค์กรมีการกระตุ้นผลักดันที่ดีในงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน		พนักงานจะพยายามช่วยเหลือองค์กรในทุกๆ เรื่องเมื่อไหร่ก็ตามที่สามารถทำได้
	พนักงานพบว่าค่านิยมตนเองและค่านิยมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน		พนักงานจะพยายามรักษามาตรฐานในส่วนของงาน/แผนกของตน

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ด้านการรับรู้	ด้านความรู้สึก	ด้านพฤติกรรม
Institute for Employment Studies หรือ IES (2004) (ต่อ)			พนักงานสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร
			บ่อยครั้งที่พนักงานได้เสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงหรือยกระดับทีมงานของตน

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)

กัปแมน (Gubman, 2003) ได้กล่าวถึงเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการเชื่อมโยง ระหว่าง 3 องค์ประกอบ คือ

1) คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibilities) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ทั้งนี้เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรโดยด้านคุณค่า ได้แก่ ความยุติธรรมการเคารพให้เกียรติกันความเชื่อถือไว้วางใจและการช่วยเหลือสังคมด้านความรับผิดชอบได้แก่การออกแบบงานที่ตีระบุมความรับผิดชอบชัดเจนและความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเป็นต้น

2) โปรแกรมหรือโครงการ (Programs) ที่จัดขึ้นให้กับพนักงานเช่นค่าตอบแทนสวัสดิการการจัดฝึกอบรมและพัฒนาการให้ความสำคัญและการยอมรับรวมถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ทั้งสิ้น หากองค์กรจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริงแล้วจะช่วยให้นักงนอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป อย่างไรก็ตามทรัพยากรขององค์กรที่มีจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด ดังนั้นองค์กรจึงควรคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย

3) ความสัมพันธ์ (Relationships) เป็นเรื่องที่มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ทั้งนี้เพราะการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึกของมนุษย์ ได้แก่ การแสดงความขอบคุณการแสดงความยินดีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจในการกระทำต่างๆ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจึงล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ทั้งสิ้น

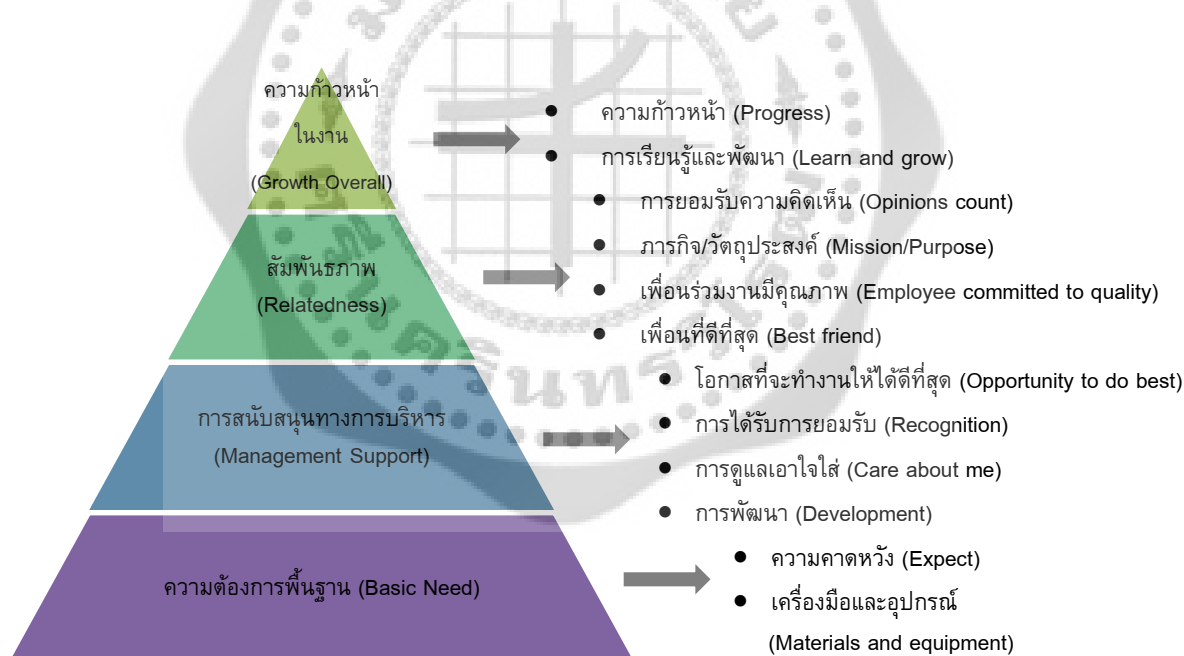
เดอะ เกลลือบ ออแกนไนเซชัน (The Gallup Organization. 2006) แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นลำดับชั้น ซึ่งมีทั้งหมด 4 ระดับ ได้แก่

1) ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) คือความคาดหวัง (Expect) และเครื่องมือและอุปกรณ์ (Materials and equipment)

2) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) คือ โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด (Opportunity to do best) การได้รับการยอมรับ (Recognition) การดูแลเอาใจใส่ (Care about me) และการพัฒนา (Development)

3) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) คือการยอมรับความคิดเห็น (Opinions count) ภารกิจ/วัตถุประสงค์ (Mission/Purpose) เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ (Employee committed to quality) และเพื่อนที่ดีที่สุด (Best friend)

4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) คือความก้าวหน้า (Progress) และการเรียนรู้และพัฒนา (Learn and grow) โดยมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)



ภาพประกอบ 5 ลำดับชั้นของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดย The Gallup Organization

ที่มา: The Gallup Organization. (2006). **Gallup Study: Engaged Employees Inspire Company Innovation**. Online.

ทาวเวอร์ เพอร์ริน (Tower Perrin. 2003) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับงานและประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม คือ

1) ปัจจัยด้านเหตุผล (Rational Factors) โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เช่น ขอบเขตของงานบทบาทและหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

2) ปัจจัยทางด้านอารมณ์ (Emotional Factors) เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจส่วนบุคคลและความรู้สึกของแรงบันดาลใจพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายและขององค์กร

และได้อธิบายปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ดังนี้

- 1) ผู้บริหารให้ความสนใจเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
- 2) ความท้าทายในงานที่ทำ
- 3) การมีอำนาจในการตัดสินใจในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 4) ความชัดเจนขององค์กรที่เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ (หนทางอันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร)
- 5) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ
- 6) ชื่อเสียงของบริษัทในการเป็นนายจ้างที่ดี
- 7) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
- 8) องค์กรมีทรัพยากรเช่นเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สมบูรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม
- 9) การให้กระทำที่อยู่นบนการตัดสินใจที่สามารถทำได้
- 10) ความชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

อินเตอร์เนชันเนล เซอร์เวย์ รีเสิร์ช (International Survey Research[ISR]. 2004) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก คือ

1) การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพของแต่ละบุคคลการจัดการที่มีประสิทธิภาพสำหรับคนที่มีความสามารถพิเศษ (Talent) ในองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดยเฉพาะการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงนั้น มีความสัมพันธ์กับการเตรียมโอกาสสำหรับการพัฒนาบุคลากรการกุญแจสำคัญของการมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ในระดับที่สูงองค์กรจะต้องเตรียมโปรแกรมสำหรับพนักงานในการได้รับโอกาสการ

พัฒนาความรู้ความสามารถการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ๆและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริงเมื่อองค์กรลงทุนแก่พนักงานพนักงานก็จะยอมลงทุนให้กับองค์กรเช่นกัน

2) ผู้นำ (Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถสื่อสารถึงค่านิยมหลักขององค์กรอย่างชัดเจนและการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของบริษัทเกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรมและการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของพนักงานในองค์กรในที่นี้ผู้นำหมายถึงผู้บริหารระดับสูงผู้จัดการและหัวหน้า

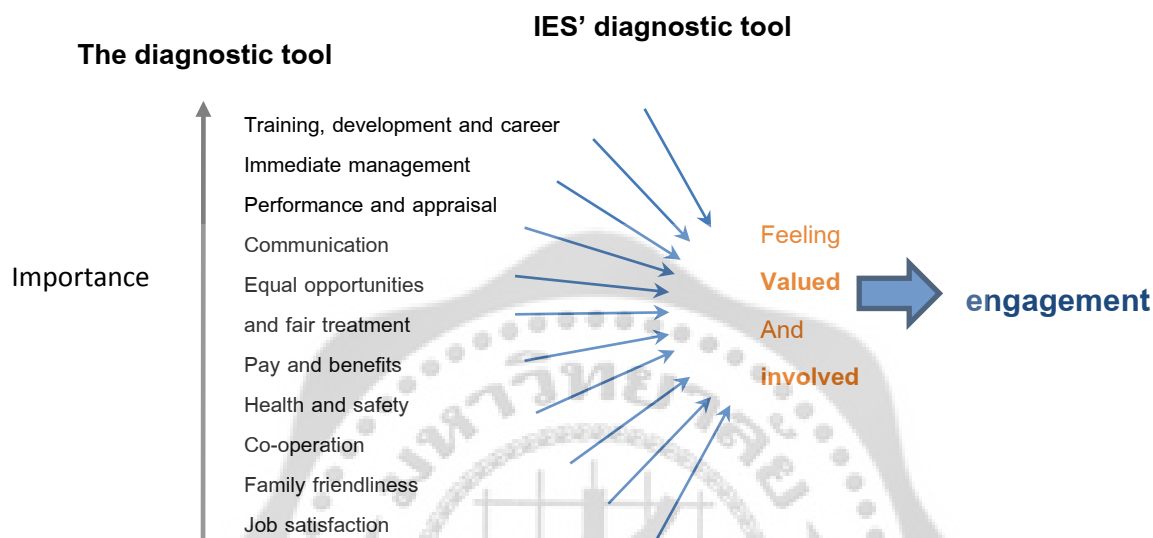
3) ภาพลักษณ์ (Image) คือ มุมมองของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพสินค้าและบริการขององค์กรอันจะมีความสัมพันธ์กับลูกค้าพนักงานจะถ่ายทอดอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของพนักงานแต่ละคน

4) การให้อำนาจในการกระทำและการตัดสินใจ (Empowerment) คือ พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของเขาหากต้องการให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ในระดับสูงนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ทำให้เกิดวัฒนธรรมความกลัวหรือตำหนิ เพราะพนักงานจะไม่เต็มใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือการริเริ่มดำเนินการอะไรเลยจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและสภาพแวดล้อมที่ท้าทายมีความแตกต่างทางความคิดที่จะนำไปสู่การปรับปรุงเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

อินสติติว ฟอว์ แอมพลอยแมนท์ สตาดีส์ (Institute for Employment Studies [IES]. 2004) อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) คือ การสร้างความรู้สึกรู้ว่ามีคุณค่าและการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดยบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้สึกรู้ว่ามีคุณค่าและการเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (feeling valued and involved) ประกอบด้วย 7 บทบาท ดังนี้

- 1) พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระทำ
- 2) นายจ้างแสดงให้เห็นว่ามีความเป็นห่วงเอาใจใส่ต่อสุขภาพและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่พนักงาน
- 3) บรรดาผู้บริหารระดับสูงแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าสำหรับเขา
- 4) พนักงานมีความรู้สึกที่สามารถออกเสียงแสดงความคิดเห็นได้
- 5) การได้รับคำแนะนำอย่างสร้างสรรค์
- 6) พนักงานมีโอกาสความก้าวหน้าพร้อมทั้งได้รับการพัฒนาในงานของตนเอง
- 7) บรรดาหัวหน้ารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

นอกจากนี้ IES ยังได้อธิบายถึงเครื่องมือที่ใช้วินิจฉัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณค่าและการเข้าไปมีส่วนร่วมของพนักงานอันจะเชื่อมโยงไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ต่อไปนี้แสดง ตามภาพประกอบ



ภาพประกอบ 6 เครื่องมือของ Institute for Employment Studies (IES) ที่ใช้ในการวินิจฉัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)

ที่มา: Institute for Employment Studies (IES). (2004). **Employee engagement.** (Online)

จากภาพประกอบ 6 เครื่องมือของ IES ที่ใช้ในการวินิจฉัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) มีอิทธิพลต่อการสร้างความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณค่าและการเข้าไปมีส่วนร่วม (feeling valued and involved) และส่งผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดยเรียงลำดับตามคุณค่าความสำคัญของเครื่องมือซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1) การฝึกอบรมการพัฒนาและอาชีพ (Training, development and career) คือ การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนไปสู่การพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยได้รับเวลาและโอกาส นอกเหนือจากเวลางานในการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีความเหมาะสมในสายงานของพนักงานมีการอภิปรายถึงเรื่องความต้องการในการฝึกอบรมพนักงานรู้สึกว่าจะได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและ

พัฒนาอย่างเท่าเทียมกันและความน่าเชื่อถือในการกระทำการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพนั้น

2) การจัดการโดยตรง (Immediate management) คือ หัวหน้ามีความเข้าใจลูกน้องทั้งในเรื่องงานและชีวิตและรู้ว่าใครทำอะไร อย่างไร พนักงานและหัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและหัวหน้าสามารถช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงาน

3) ผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล (Performance and appraisal) คือ พนักงานได้รับการป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและหัวหน้ามีความจริงจังในเรื่องผลการปฏิบัติงาน

4) การสื่อสาร (Communication) คือ พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อพนักงานต้องการข้อมูลในการทำงานข้อมูลนั้น สามารถหาได้ง่ายและรวดเร็วและการมีช่องทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

5) โอกาสที่เท่าเทียมกันและการปฏิบัติต่ออย่างยุติธรรม (Equal opportunities and fair treatment) คือ พนักงานรู้สึกว่าได้ความยุติธรรมในที่ทำงานสภาพแวดล้อมในงานมีความเป็นอิสระปราศจากการคุกคามและรบกวนมีความยุติธรรมในการได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง หากมีตำแหน่งว่างภายในองค์กรมีความเท่าเทียมกันโปร่งใสชัดเจนและไม่มีการแบ่งแยก

6) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Pay and Benefits) คือ ความยุติธรรมในการได้รับรางวัล เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีรางวัลค่าตอบแทนมีความยุติธรรมในมุมมองเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

7) สุขภาพและความปลอดภัย (Health and safety) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพดีและสะอาดมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีคุณภาพสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย

8) ความร่วมมือ (Co-operation) คือ มีความสามัคคีร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา การให้ความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างส่วนงานหรือแผนก

9) มิตรภาพแบบคนในครอบครัว (Family friendliness) คือ นายจ้างให้การดูแลแบบสมาชิกในครอบครัวพนักงานมีความเท่าเทียมกับสมาชิกในครอบครัวของนายจ้างในเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงาน โดยไม่มีการแบ่งแยกพนักงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-timers) มีความเท่าเทียมกันในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ

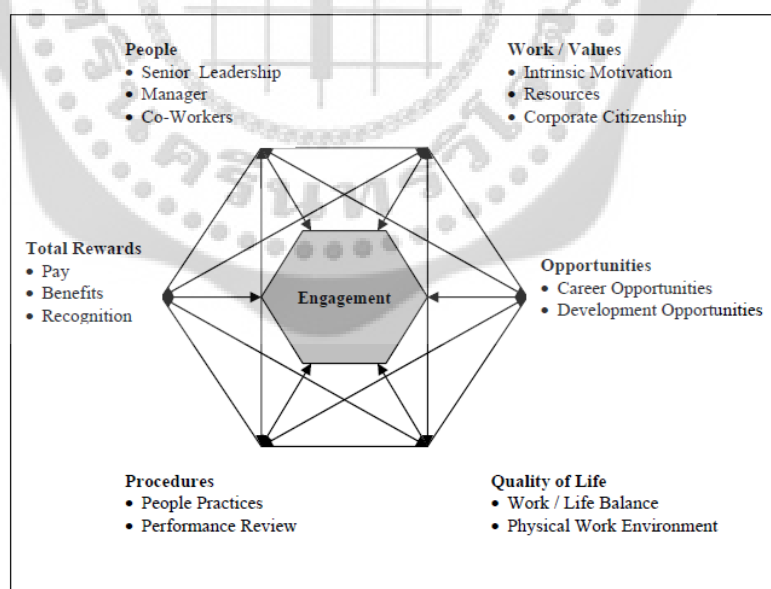
10) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) คือ งานมีความหลากหลายไม่ซ้ำซากจำเจงานมีความน่าสนใจและท้าทายความรู้สึกถึงการได้รับความสำเร็จจากงานที่ทำ

กรีนเบิร์ก (Greenberg. 2004) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) รวมถึงการรักษาพนักงานโดยได้ระบุไว้ 10 องค์ประกอบดังนี้

- 1) วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความนับถือให้ความสำคัญถึงคุณค่าของงาน
- 2) ปฏิบัติงานป้อนกลับเรื่องงานและเตือนพนักงานอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์
- 3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการได้รับการพัฒนาสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ
- 4) การให้ความยุติธรรมและรางวัลที่เหมาะสมการให้ความสำคัญและระบบการกระตุ้นส่งเสริมพนักงาน

- 5) การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- 6) ความชัดเจนในเรื่องความคาดหวังต่องาน
- 7) เครื่องมืออุปกรณ์มีความสมบูรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
- 8) ความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในระดับสูง
- 9) การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
- 10) การสนับสนุนพนักงานและการกระตุ้นให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

เฮวิตท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates, 2004) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ตามแนวคิดว่าประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ตามภาพประกอบ



ภาพประกอบ 7 โมเดลตัวชี้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของ Hewitt Associates

ที่มา: Hewitt Associates. (2004). **Research brief employee engagement higher at double-digit growth Company.** Online.

จากภาพประกอบ 7 สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1) บุคคล (People) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงผู้จัดการและเพื่อนร่วมงาน
- 2) งาน/คุณค่า (Work/Values) ประกอบด้วย แรงจูงใจภายในทรัพยากรในการทำงานและความเป็นสมาชิกขององค์กร
- 3) โอกาสที่ได้รับ (Opportunities) ประกอบด้วย โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- 4) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ
- 5) กระบวนการวิธีการ (Procedures) ประกอบด้วย หลักการปฏิบัติของบุคคลและการทบทวนผลการปฏิบัติงาน
- 6) รางวัลโดยรวม (Total Rewards) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนผลประโยชน์ เกียรติและการให้ความสำคัญ

ตาราง 2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)

		ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)											
ผู้ศึกษา	ปี	การให้ค่าตอบแทน / การยอมรับ / ให้อำนาจ	การออกแบบงานที่ดี	ความสัมพันธ์ / สัมพันธภาพ/ความร่วมมือ	ความต้องการพื้นฐานเครื่องมืออุปกรณ์	การพัฒนาอาชีพ / ความก้าวหน้าในงาน	การดูแลเอาใจใส่ / คุณภาพชีวิตที่ดี	ภาพลักษณ์ / ชื่อเสียงของบริษัท	ผู้นำ/ผู้บริหาร	การแนะนำอย่างสร้างสรรค์	ความพึงพอใจในงาน	ความยุติธรรม	ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล
Gubman	2003	X	X	X	X		X						
Gallup	2003	X		X		X	X						
Tower Perrin	2003	X	X	X		X		X					
ISR	2004	X				X		X	X				
IES	2004	X		X		X	X		X	X	X	X	X
Greenberg	2004	X			X	X			X	X	X		
Hewitt	2004	X	X			X	X		X				X

จากตารางสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ได้แก่ การให้คุณค่า การยอมรับ การให้อำนาจ การออกแบบงานที่ดี สัมพันธภาพที่ดี ความร่วมมือในองค์กร พื้นฐานอุปกรณ์ การดูแลเอาใจใส่ คุณภาพชีวิตที่ดี ภาพลักษณ์ชื่อเสียงของบริษัท ผู้นำ การแนะนำอย่างสร้างสรรค์ ความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรม และค่าตอบแทนผลประโยชน์เกื้อกูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง สิ่งที่บริษัท หรือ หน่วยงาน จัดสรรให้กับพนักงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การให้ค่าตอบแทน รางวัล สวัสดิการ ที่เหมาะสม เป็นธรรมและน่าพึงพอใจ

2) ปัจจัยด้านโอกาสการพัฒนาและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บริษัท หรือหน่วยงานจะสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสให้ได้ดีที่สุดและพัฒนาในอีกระดับเมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น ความสามารถมากขึ้น การวางโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงาน รวมถึงการให้โอกาสการเพิ่มทักษะและความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานให้แก่พนักงานเพื่อช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในลักษณะการฝึกอบรมหรือเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งได้แก่ โปรแกรมการพัฒนาตนเอง/ฝึกอบรม การเรียนรู้และพัฒนา การพัฒนาสายอาชีพ ความก้าวหน้าในการทำงาน

3) ปัจจัยด้านการให้อำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในงานของตนเองซึ่งได้แก่ การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้อำนาจ การยอมรับ การรับฟังความคิดเห็น

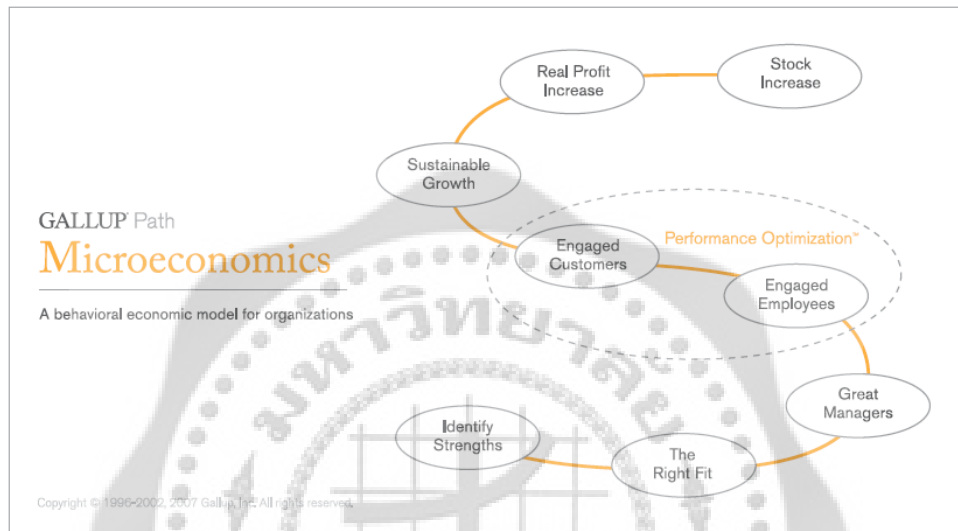
4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ทั้งทางด้านจิตวิทยาและด้านกายภาพ

4.1) ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่จากองค์กร สัมพันธภาพในการทำงานความร่วมมือและสนับสนุนในการทำงานภายในองค์กร ลักษณะผู้นำ การสื่อสารภายใน

4.2) ปัจจัยด้านกายภาพได้แก่ เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานพื้นฐานที่มีความเหมาะสมการดูแลสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน

1.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)

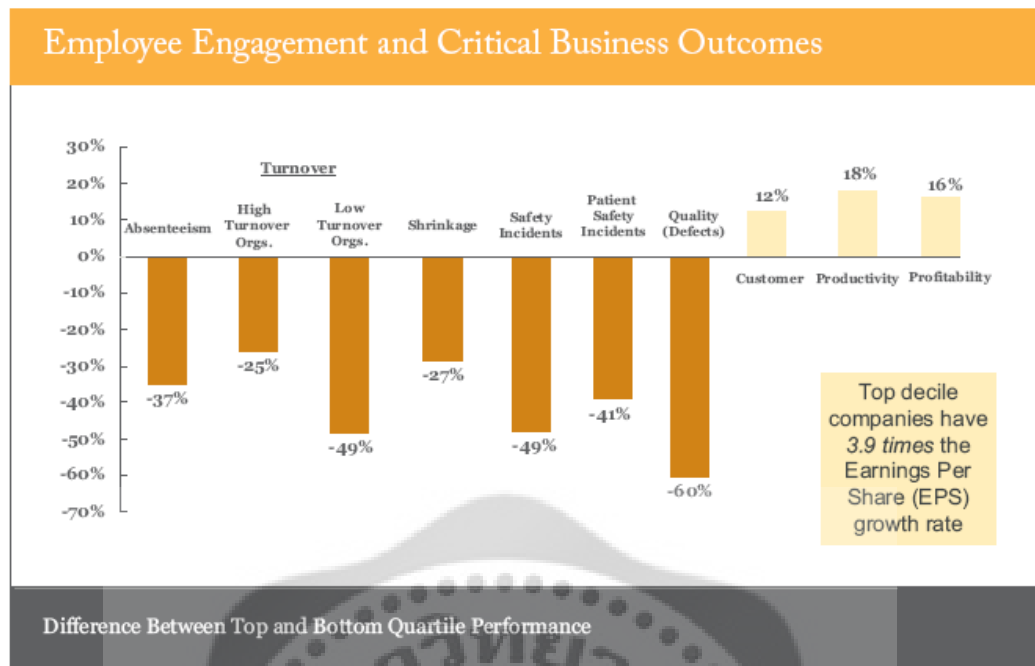
เกลลีอบ คอลซัลติง (Gallup Consulting. 2010) ได้ศึกษาแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรในรูปของ The Gallup Path โดยหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์กรจะสร้างการเติบโตขยายและกำไรขององค์กร



ภาพประกอบ 8 ตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร (The Gallup Path to Business Performance)

ที่มา: Gallup. (2010). **Employee Engagement: What's Your Engagement Ratio?**. Online.

จากภาพประกอบ 8 แสดงให้เห็นว่า องค์กรจะต้องกำหนดขีดความสามารถทักษะ และประสบการณ์ที่ดีที่สุดในทุกๆ ตำแหน่งงาน เพื่อคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ อีกทั้ง ผู้จัดการที่ดีจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ต้องรู้จักจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตขยายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้



ภาพประกอบ 9 ผลตอบแทนทางธุรกิจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ที่มา: Gallup Consulting. (2010). **Employee Engagement: What's Your Engagement Ratio?**. Online.

จากที่ Gallup Consulting (2010: 3) ทำการศึกษาองค์กรระดับโลก จำนวน 152 องค์กร พบว่าองค์กรระดับโลกที่มีความผูกพันในองค์กร (world-class engagement) จะช่วยลดปัญหาการลาออก อุบัติเหตุในการทำงาน ของเสียได้ และมีผลกำไรต่อหุ้น (EPS) มากกว่าองค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกันแต่มีความผูกพันต่ำ (lower engagement) กว่า 3.9 เท่า

นอกจากนี้จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ของ Blessing White (2005) เป็นไปในทิศทางเดียวกับ Gallup Consulting โดยพบว่า คุณค่าของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Engaged Employee) มีผลต่อคุณภาพของสินค้าและบริการ ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ความจงรักภักดีของลูกค้า และผลกำไรของผู้ถือหุ้น

เบอร์ก (Burke. 2004) มีมุมมองว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement) จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer loyalty) ทั้งนี้ เพราะพนักงานจะทุ่มเทและเต็มใจที่จะผลิตหรือให้บริการแก่ลูกค้าด้วยความเอาใจใส่ และจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทางธุรกิจขององค์กร

อินเตอร์เนชั่นแนล เซอร์เวย์ รีเสิร์ช (International Survey Research[ISR]. 2004) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Engaged Employee) คือ ความ

ผูกพันของพนักงานมีความเชื่อมโยงอย่างมั่นคงไปสู่ความพึงพอใจระดับสูงของลูกค้า การเพิ่มผลผลิต ประสิทธิภาพ และผลการประกอบการทางการเงิน ในทางตรงกันข้าม เมื่อพนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำลงก็จะแสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดทางการเงิน เช่น operating margin และ net profit margin ลดลงด้วย

เฮวิตท์ เอสโซซิเอท (Hewitt Associates. 2004) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Engaged Employee) เท่ากับ ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Employee Engagement = Competitive Advantage) เมื่อพนักงานมีความผูกพันจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตเพิ่มขึ้น 20 % มากกว่าที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตลดลง ซึ่งได้ทำการสำรวจจากพนักงานประมาณ 4 ล้านคน พบว่าองค์กรที่มีการเจริญเติบโต อธิบายค่าเฉลี่ยของรายได้ใน 5 ปี นั้น มีการเจริญเติบโตเพิ่มขึ้น 10 % หรือมากกว่านั้น

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิกันดา นนสะดู (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย จำนวน 228 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยมีความทุ่มเทต่อองค์กรโดยรวมและความทุ่มเทต่อองค์กรด้านการรับรู้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนความทุ่มเทต่อองค์กรด้านอารมณ์ ความรู้สึกและความทุ่มเทต่อองค์กรด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยที่ทำงานอยู่ในเส้นทางเดินรถไฟที่แตกต่างกันทั้ง 4 สาย มีความทุ่มเทต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ผลตอบแทนที่เป็นเงินและผลประโยชน์ตอบแทน โอกาสด้านการเรียนรู้และพัฒนา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทต่อองค์กรของพนักงานการรถไฟ

ปริญา ทอสูงเนิน (2549: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา จากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 1,148 คน ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหารระดับสูง/เจ้าของบริษัท สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านงาน การเรียนรู้และพัฒนา ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเรียนรู้และพัฒนาด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

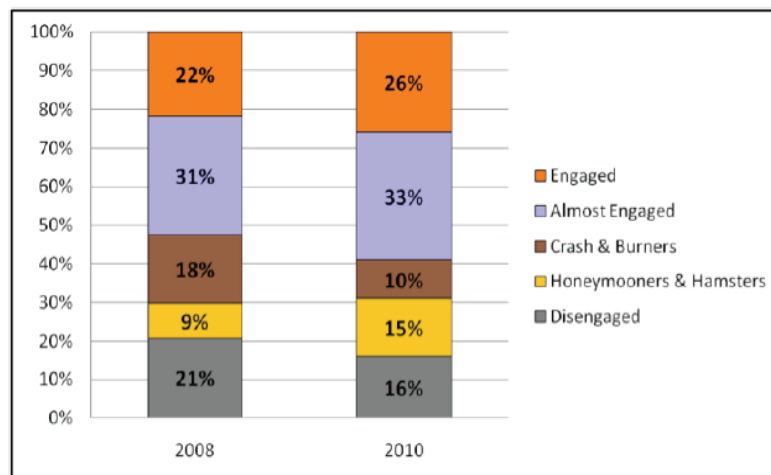
จิรวดี ตั้งศิริสัมฤทธิ์ (2551: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลือกลขเสย์จำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 269 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับรายได้และระดับตำแหน่งงาน ส่วนเพศ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แวนวอร์ธ ละองศรี (2551: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เพดเดอร์ลเฮอร์สเพรส (ประเทศไทย) จำกัด จากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 226 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมีความผูกพัน(Engaged) โดยพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อองค์กรจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านองค์กร และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และระดับรายได้

ซานนท์ ปวงละคร (2551: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 202คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ส่วนงานที่สังกัด อัตราเงินเดือนของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาและอายุการทำงาน of พนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความผูกพันองค์กร

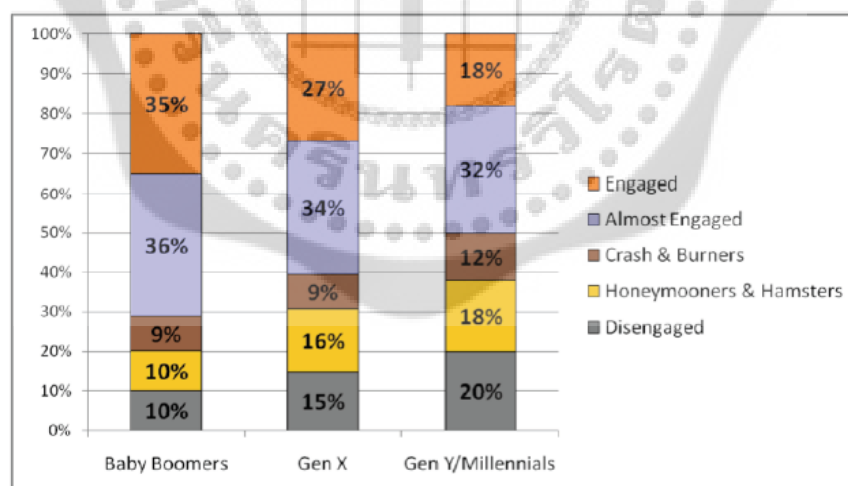
เบลสซิง ไวท์ (Blessing White, 2011) บริษัทที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการ ได้ทำการศึกษา ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ใน 6 พื้นที่ทั่วโลก ได้แก่ อินเดีย ออสเตรเลีย อเมริกาเหนือ ยุโรป เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และ จีน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10,914 คน พบว่า 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่าง มีความผูกพันในองค์กร (Engaged) โดยระดับความผูกพัน (Engagement level) จะยิ่งสูงขึ้นเมื่อมีอายุมากขึ้น และพนักงานที่เป็น Generation (เกิดระหว่างปี 1978 – 1994) มีระดับความผูกพัน (Engagement level) ในระดับต่ำที่สุดของทุกช่วงอายุ ส่วนเพศหญิงและชายนั้น มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกันบางพื้นที่คือ อินเดีย และ จีน และจากการศึกษาในพื้นที่ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของการสำรวจ) โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,492 คน พบว่า ในปี 2010 มีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร(Engaged) จำนวน 26% เกือบผูกพัน (Almost Engage) จำนวน 30% ซึ่งในปี 2010 มีจำนวนพนักงานที่มีความผูกพันมากกว่าปี 2008



ภาพประกอบ 10 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ปี 2008 และ 2010

ที่มา: Blessing White. (2011). **Employee Engagement Report 2011**. Online.

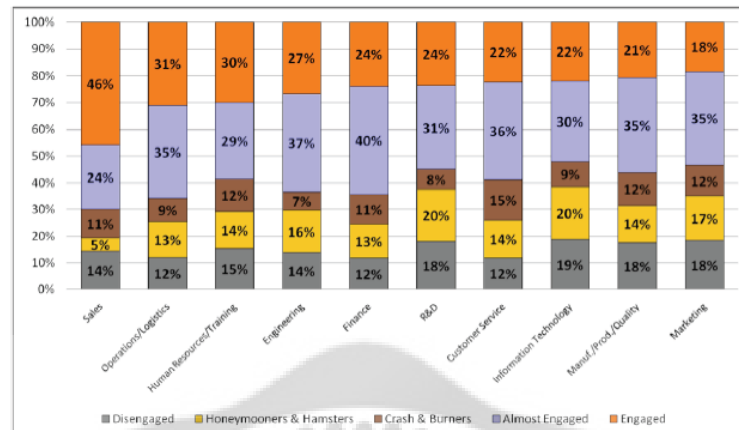
เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ(Generation) จะพบว่า Generation Y (Gen Y) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในสัดส่วนที่น้อยกว่าช่วงอายุอื่น ตามภาพประกอบ



ภาพประกอบ 11 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แบ่งตามช่วงอายุ (Generation)

ที่มา: Blessing White. (2011). **Employee Engagement Report 2011**. Online.

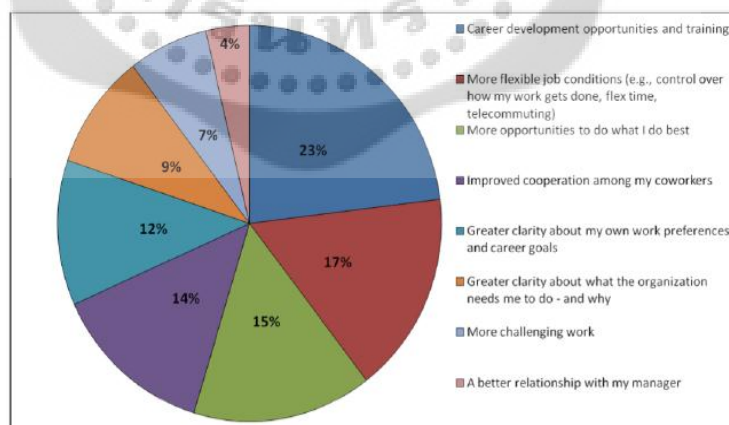
ส่วนแผนงานที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Engagement Level) สูงที่สุดคือ ฝ่ายขาย รองลงมา คือ ฝ่ายปฏิบัติการและโลจิสติกส์



ภาพประกอบ 12 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(Engagement Level) ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แบ่งตามแผนงาน

ที่มา: Blessing White. (2011). **Employee Engagement Report 2011**. Online.

ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Engagement driver) เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มากที่สุด คือ ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสการพัฒนาและการฝึกอบรม รองลงมา คือ ความยืดหยุ่นของงาน ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 สัดส่วนของปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Engagement driver) ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ที่มา: Blessing White. (2011). **Employee Engagement Report 2011**. Online.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้คือ

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

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากข้อมูลจำนวนลูกจ้างเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 2,078,100 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2554) หากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณสำหรับกรณีที่ประชากรมีจำนวนแน่นอน (Finite population) ของ Yamane (บุญธรรม กิจปรีดา บริสุทธิ์. 2547 อ้างอิงจาก Yamane. 1973) โดยใช้ความเชื่อมั่น (Level of Confidence) ที่ 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5%

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

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนกลุ่มประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5% หรือ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร ดังนี้} \quad n &= \frac{2,078,100}{1 + (2,078,100)(.05)^2} \\ &= 399.92 \sim 400 \end{aligned}$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้เท่ากับ 400 คน และสำรองความผิดพลาดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 10 คน (ประมาณ 2.5% ของกลุ่มตัวอย่าง) รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 410 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% การเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีเลือก ดังนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตามการแบ่งเขตการบริหารงานของกรุงเทพมหานคร 6 กลุ่มเขต รวมทั้งหมด 50 เขต (ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร, 2555) ดังนี้

1) กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง จำนวน 9 เขต ประกอบด้วย เขตพระนคร เขตดุสิต เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตวังทองหลาง

2) กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 11 เขต ประกอบด้วย เขตปทุมวัน เขตบางรัก เขตสาทรเขตบางคอแหลม เขตยานนาวา เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตพระโขนง เขตสวนหลวง เขตบางนาและเขตประเวศ

3) กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 7 เขต ประกอบด้วย เขตจตุจักร เขตบางซื่อ เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตดอนเมือง เขตสายไหม และ เขตบางเขน

4) กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 8 เขต ประกอบด้วย เขตบางกะปิ เขตสะพานสูงเขตบึงกุ่ม เขตคันนายาว เขตลาดกระบัง เขตมีนบุรี เขตหนองจอก และเขตคลองสามวา

5) กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 8 เขต ประกอบด้วย เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตจอมทอง เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน และเขตทวีวัฒนา

6) กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ จำนวน 7 เขต ประกอบด้วย เขตภาษีเจริญ เขตบางแค เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตราษฎร์บูรณะ และเขตทุ่งครุ

สุ่มจับฉลากกลุ่มละ 1 เขต ได้จำนวน 6 เขต ดังนี้ เขตห้วยขวาง เขตบางเขน เขตลาดพร้าว เขตบึงกุ่ม เขตบางกอกน้อย และเขตราษฎร์บูรณะ

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) คำนวณจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 410 คน และจากการเลือกสถานที่ในแต่ละเขตทั้งสิ้น 6 เขต ทำให้ได้เขตละ 68 คน จำนวน 4 เขต และจำนวนเขตละ 69 คน จำนวน 2 เขต รวมทั้งสิ้น 410 คนดังนั้นในแต่ละเขตจะมีกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของตัวอย่างในแต่ละเขต} &= \frac{\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนที่จับฉลากได้}} \\ &= \frac{410}{6} \\ &= 68.33 \sim 68 \end{aligned}$$

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากการสุ่มแบบกำหนดโควตา

เขต	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เขตห้วยขวาง	68
เขตบางเขน	68
เขตลาดพร้าว	68
เขตบึงกุ่ม	68
เขตบางกอกน้อย	69
เขตราษฎร์บูรณะ	69
รวม	410

ขั้นตอนที่ 3 ใช้การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลในแต่ละเขตตามบริษัทต่างๆ ที่จับฉลากได้ตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 จนครบจำนวนที่ต้องการ

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการสร้างตามลำดับ ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา บทความ เอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา
- 2) รูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะเกี่ยวกับงาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยประมวลเป็นการกำหนดลักษณะตัววัด ได้แก่

ลักษณะเกี่ยวกับงาน จำนวน 22 ข้อ ดังนี้

ผลประโยชน์ตอบแทน	ข้อ 1 – 5
ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา	ข้อ 6 – 8
การให้อำนาจ	ข้อ 9 – 13
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ข้อ 14 - 22

โดยแบ่งเป็น 5 ระดับคือ

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

มีเกณฑ์ในการประเมินผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว โดยประมวลเป็นการกำหนดลักษณะตัววัด ได้แก่

ลักษณะความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement)

จำนวน 18 ข้อ ดังนี้

ด้านการรับรู้	ข้อ 1 - 5
ด้านความรู้สึก	ข้อ 6 - 12
ด้านพฤติกรรม	ข้อ 13- 18

โดยแบ่งเป็น 5 ระดับคือ

5	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท
อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

มีเกณฑ์ในการประเมินผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

- (1) เพศชาย
- (2) เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale) โดยให้กลุ่มตัวอย่างเขียนคำตอบลงในช่องว่าง คือ อายุของท่าน (ปี)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended Questions) ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือกโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- (2) ปริญญาตรี
- (3) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 รายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือกโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งการกำหนดช่วงอัตราเงินเดือนมีการแบ่งเกณฑ์อัตราเงินเดือนเป็นช่วงห่างช่วงละ 10,000 บาท แสดงช่วงอัตราเงินเดือนต่าง ๆ ของกลุ่มดังนี้

- (1) $\leq 10,000$ บาท
- (2) 10,001 – 20,000 บาท
- (3) 20,001 – 30,000 บาท
- (4) 30,001 – 40,000 บาท
- (5) 40,001 – 50,000 บาท
- (6) 50,001 บาท ขึ้นไป

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close-ended Questions) ลักษณะคำถามมีหลายคำตอบให้เลือกโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

- (1) พนักงาน
- (2) หัวหน้างาน
- (3) ผู้บริหาร

ข้อที่ 6 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio Scale) โดยให้กลุ่มตัวอย่างเขียนคำตอบลงในช่องว่าง คือ ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน (ปี)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งศึกษา “ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” โดยมีแหล่งข้อมูลดังนี้

1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากหนังสือวารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลต่างๆ ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ต

2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ “ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อเป็นการตรวจสอบขอคำแนะนำในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับความมุ่งหมายของงานวิจัยและจากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจนก่อนนำไปใช้

3) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) สูตรของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ค่า α ที่ยอมรับได้ที่ 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ลักษณะงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .722
ลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .880
ลักษณะงานด้านการให้อำนาจ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .903
ลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .843
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .860
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .927
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรม	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .889

4) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูล

1. หลังจากเก็บข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จากการแจกแบบสอบถาม จำนวน 410 ชุด ได้ฉบับสมบูรณ์คืนมา 404 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 98.54

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผล (Processing) ด้วยโปรแกรมการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ เป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับงานโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้แก่

1.1.1 ผลประโยชน์ตอบแทน

1.1.2 ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา

1.1.3 การให้อำนาจ

1.1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.3.1 เพศ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

1.3.2 อายุ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3.3 การศึกษา วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

1.3.4 รายได้ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

1.3.5 ตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

1.3.6 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) วิเคราะห์ถึงลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.1 การหาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 - 4

2.2 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้สถิติ t - test และ One - Way (ANOVA) และ วิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 5-10 ได้แก่

2.2.1 เพศ สถิติที่ใช้ คือ t - test

2.2.2 การศึกษา สถิติที่ใช้ คือ One - Way (ANOVA)

2.2.3 รายได้ สถิติที่ใช้ คือ One - Way (ANOVA)

2.2.4 ตำแหน่ง สถิติที่ใช้ คือ One - Way (ANOVA)

2.2.5 อายุ สถิติที่ใช้ คือ Multiple Regression Analysis

2.2.6 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน สถิติที่ใช้ คือ Multiple

Regression Analysis

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของชุดคำถาม

ความเชื่อมั่นของชุดคำถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) สูตรของครอนบาค (Cronbach) โดยมีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	k	=	จำนวนของคำถาม
	α	=	ค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	=	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
	$\overline{\text{variance}}$	=	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

2.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อเปรียบเทียบความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่มกับจำนวนข้อมูลทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ P = ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
 f = ความถี่ของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม
 n = จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) เป็นการวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูล ข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบสมมาตร (Normal Symmetric) ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูล หาได้จากผลรวมของทุกค่าของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมดมีสูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n f_i X_i}{n}$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 f_i = ความถี่ของข้อมูลในแต่ละชั้น $i = 1, 2, \dots, n$
 X_i = ค่าของข้อมูลในแต่ละชั้น $i = 1, 2, \dots, n$
 n = จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นการพิจารณาลักษณะการกระจายของข้อมูล ข้อมูลที่มีการกระจายน้อยแสดงว่าข้อมูลชุดนั้นมีตัวเลขที่ใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกันน้อย ซึ่งจะมีประสิทธิภาพ มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$(S) = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ S = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 X_i = ค่าของข้อมูลในแต่ละชั้น $i = 1, 2, \dots, n$
 n = จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e; i = 1, 2, \dots, N$$

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

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance (ANOVA)) เป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป พิจารณาอัตราส่วนของความแปรปรวนระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลในแต่ละประชากร และค่าเฉลี่ยของข้อมูลภายในประชากรเดียว ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ถ้าอัตราส่วนดังกล่าวมีค่ามาก ก็แสดงว่าค่าเฉลี่ยของประชากรที่นำมาทดสอบมีความแตกต่างกันมาก ใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) สถิติ One – Way (ANOVA) สามารถคำนวณได้ ดังนี้

3.3.1 แหล่งของความแปรปรวน (Source of Variation, SOV) ระหว่างกลุ่ม (Between group, b) ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square, SS) คือ

$$SS_b = \sum_{i=1}^c n_j (\bar{X}_j - \bar{X})^2$$

โดยองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom, df) คือ

$$c - 1$$

และค่าความแปรปรวนเฉลี่ย (Mean Square, MS) คือ

$$MS_b = \frac{SS_b}{c - 1}$$

3.3.2 แหล่งของความแปรปรวน (Source of Variation, SOV) ภายในกลุ่ม (Within group, w) ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square, SS) คือ

$$SS_w = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^c (X_{ij} - \bar{X}_j)^2$$

โดยองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom, df) คือ

$$cn - c$$

และค่าความแปรปรวนเฉลี่ย (Mean Square, MS) คือ

$$MS_w = \frac{SS_w}{cn - c}$$

3.3.3 แหล่งของความแปรปรวน (Source of Variation, SOV) รวม (Total, T) ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square, SS) คือ

$$SS_T = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^c (X_{ij} - \bar{X})^2$$

โดยองศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom, df) คือ

$$cn - 1$$

3.3.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้เปรียบเทียบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มกับความแปรปรวนภายในกลุ่ม โดยตัวสถิติทดสอบ F (The F-Test) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$F = \frac{\text{ความแปรปรวนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม}}{\text{ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่ม}}$$

หรือ

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

เมื่อ F = ค่าการแจกแจงของ F (F - distribution)

MS_b	= ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
MS_w	= ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่ม
c	= จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
n	= จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกทั้งหมดมา
n_j	= จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ j
X_{ij}	= ค่าสังเกตแต่ละค่าจากตัวอย่างที่ j ประชากรชุดที่ $i = 1, 2 \dots n_i$
\bar{X}	= ค่าเฉลี่ยรวม
\bar{X}_j	= ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ j
SS_T	= ความแปรปรวนรวมทั้งหมด
SS_b	= ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
SS_w	= ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม

3.3.5 Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน มี

สูตร ดังนี้

$$MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_1^2$$

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

เมื่อ

MS_b	= ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
MS_w	= ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่มสำหรับ Brown-Forsythe
k	= จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
n_j	= จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ j
N	= ขนาดของประชากร
S_1^2	= ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

3.3.6 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	t	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (t - distribution)
	MS_w	=	ความแปรปรวนเฉลี่ยภายในกลุ่มสำหรับ Brown-Forsythe
	\bar{X}_i	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	\bar{X}_j	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	n_i	=	จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ i
	n_j	=	จำนวนค่าสังเกตในกลุ่มที่ j

3.4 การเปรียบเทียบพหุคูณหรือการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison test หรือ Post hoc test) เมื่อต้องการทดสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดที่ไม่เท่ากัน จะต้องทำการทดสอบโดยเปรียบเทียบเชิงซ้อน เป็นการเปรียบเทียบทุกกลุ่มว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกันซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 การเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Fisher's Least Significant Difference (LSD)) เป็นวิธีของ R.A. Fisher ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ในกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$LSD = \frac{t_{\alpha}}{2,df} \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad \text{เมื่อ } n_i \neq n_j$$

และ

$$LSD = \frac{t_{\alpha}}{2,df} \sqrt{\frac{2 MS_w}{n}} \quad \text{เมื่อ } n_i = n_j$$

โดยที่

LSD	=	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
t	=	ค่าการแจกแจงแบบ t
df	=	องศาแห่งความเป็นอิสระ
MS_w	=	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยจาก $df = (cn - c)$
n_i	=	ขนาดตัวอย่างในกลุ่มที่ i
n_j	=	ขนาดตัวอย่างในกลุ่มที่ j

หากค่าเฉลี่ยคู่ใดมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ LSD ก็แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างคู่่นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS จำนวนได้ ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงาน ได้แก่ ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงาน ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสการพัฒนา ด้านการให้อำนาจ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 4 ลักษณะงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน			
1. องค์กรให้ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.17	.783	ปานกลาง
2. องค์กรจ่ายค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม	3.16	.861	ปานกลาง
3. องค์กรมีสิ่งตอบแทนหรือรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่เหมาะสม	2.97	.966	ปานกลาง
4. องค์กรจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ	3.25	2.379	ปานกลาง
5. องค์กรจัดสวัสดิการให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม และทั่วถึง	3.09	1.098	ปานกลาง
รวม	3.12	.861	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่างานของตน มีลักษณะด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า งานมีลักษณะด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในระดับปานกลาง ในทุกเรื่อง โดยลักษณะที่มีมากกว่าด้านอื่น คือ องค์กรจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 รองลงมา ได้แก่ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบ การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การสวัสดิการให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และการมีสิ่งตอบแทนหรือรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17, 3.16, 3.09 และ 2.97 ตามลำดับ

ตาราง 5 ลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ของพนักงานบริษัท ใน กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา			
1. องค์กรได้ให้โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนา เมื่อพนักงานมีประสบการณ์หรือความสามารถมากขึ้น	3.18	1.072	ปานกลาง
2. องค์กรมีให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน	3.10	1.036	ปานกลาง
3. องค์กรให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ อาทิ การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ในการทำงาน	3.35	1.059	ปานกลาง
รวม	3.21	.948	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตน มีลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า งานมีลักษณะด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ในระดับปานกลาง ในทุกเรื่อง โดยลักษณะที่มีมากกว่าด้านอื่น คือ องค์กรให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 รองลงมา ได้แก่ การให้โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนา เมื่อพนักงานมีประสบการณ์หรือความสามารถมากขึ้น และการให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 และ 3.10 ตามลำดับ

ตาราง 6 ลักษณะงาน ด้านการให้อำนาจ ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการให้อำนาจ			
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน	3.27	.989	ปานกลาง
2. การได้รับอำนาจในการจัดการงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่	3.58	.921	มาก
3. ความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร	3.32	.925	ปานกลาง
4. ความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.42	.900	มาก
5. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ๆในที่ทำงาน	3.33	.999	ปานกลาง
รวม	3.39	.804	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่างานของตน มีลักษณะด้านการให้อำนาจ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า งานมีลักษณะ ด้านการให้อำนาจ ทั้งในระดับมากและระดับปานกลาง โดยในระดับมากนั้น ลักษณะที่มีมากกว่าด้านอื่น คือ การได้รับอำนาจในการจัดการงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมา คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42

ส่วนงานมีลักษณะ ด้านการให้อำนาจ ในระดับปานกลาง ได้แก่เรื่อง การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ๆของผู้บริหาร ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33, 3.32 และ 3.27 ตามลำดับ

ตาราง 7 ลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรเป็นอย่างดี	3.23	.938	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.00	.755	มาก
3. การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเป็นอย่างดี	4.07	.730	มาก
4. การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานต่างแผนกภายในองค์กรเป็นอย่างดี	3.67	.842	มาก
5. การได้รับคำแนะนำในการทำงานอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์จากหัวหน้างาน	3.58	.996	มาก
6. การได้รับข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอยู่เสมอ	3.61	.890	มาก
7. องค์กรอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม	3.42	.916	มาก
8. องค์กรให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยทั้งในพื้นที่การทำงานและเครื่องมืออุปกรณ์	3.54	.866	มาก
9. องค์กรดูแลจัดสถานที่ภายในที่ทำงานให้น่าอยู่ สะอาด สวยงามอยู่เสมอ	3.52	.860	มาก
รวม	3.63	.579	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่างานของตน มีลักษณะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า งานมีลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เกือบทั้งหมด ซึ่งลักษณะที่มีมากกว่าด้านอื่น คือ การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07

รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานต่างแผนกภายในองค์กรเป็นอย่างดี การได้รับข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอยู่เสมอ การได้รับคำแนะนำในการทำงานอย่างถูกต้อง

และสร้างสรรค์จากหัวหน้างาน การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยทั้งในพื้นที่การทำงานและเครื่องมือ อุปกรณ์ การดูแลจัดสถานที่ภายในที่ทำงานให้น่าอยู่ สะอาด สวยงามอยู่เสมอ และการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00, 3.67, 3.61, 3.58, 3.54, 3.52 และ 3.42 ตามลำดับ

ทั้งนี้ งานมีลักษณะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 8 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	3.54	.675	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

ตาราง 9 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านการรับรู้			
1. รับรู้ในเป้าหมายวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร	3.66	.782	มาก
2. รับรู้ว่าการทำงานของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	3.80	.815	มาก
3. ค่านิยมในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร	3.47	.798	มาก
4. รับรู้ว่าตนเองจะต้องทำงานหรือช่วยเหลือองค์กรอย่างไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.74	.795	มาก
5. รับรู้ว่าองค์กรจะให้การสนับสนุนและผลักดันการทำงานอยู่เสมอ	3.26	.969	ปานกลาง
รวม	3.59	.668	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก เกือบทุกเรื่อง โดยการรับรู้ที่มีมากที่สุด คือ การรับรู้ว่าการทำงานของตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ว่าจะต้องทำงานหรือช่วยเหลือองค์กรอย่างไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ รับรู้ในเป้าหมายวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร และค่านิยมในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74, 3.66, 3.47 ตามลำดับ ทั้งนี้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง คือ การรับรู้ว่าจะให้การสนับสนุนและผลักดันการทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.26

ตาราง 10 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านความรู้สึกรัก			
1. ความรู้สึกรักในองค์กร	3.41	.901	มาก
2. ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร	3.49	.967	มาก
3. ความรู้สึกห่วงใยในอนาคตขององค์กร	3.51	.999	มาก
4. ความรู้สึกว่าความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของตนด้วย	3.84	.888	มาก
5. ความรู้สึกยินดีที่จะเลือกองค์กรที่ทำงานปัจจุบันมากกว่าองค์กรอื่นหากสามารถเลือกได้	3.25	1.131	ปานกลาง
6. ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบล้มเหลว	3.03	1.086	ปานกลาง
7. ความรู้สึกมีความสุขเมื่อเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวใช้สินค้าหรือบริการจากองค์กรตนเอง	3.40	1.043	ปานกลาง
รวม	3.42	.838	มาก

จากตาราง 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง ใกล้เคียงกัน โดยความรู้สึกรักที่มีมากที่สุด คือ ความรู้สึกว่าความสำเร็จของงานคือความสำเร็จของตนด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ ความรู้สึกห่วงใยในอนาคตของ

องค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร และความรู้สึกรักในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51, 3.49 และ 3.41 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวใช้สินค้าหรือบริการจากองค์กรตนเอง ความรู้สึกยินดีที่จะเลือกองค์กรที่ทำงานปัจจุบันมากกว่าองค์กรอื่นหากสามารถเลือกได้ และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบล้มเหลว โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.25, 3.03 ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านพฤติกรรม			
1. การพูดถึงองค์กรในทางที่ดีและชื่นชมยกย่องให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	3.38	.978	ปานกลาง
2. ความเต็มใจและพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดมากกว่าเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้	3.83	.744	มาก
3. ความพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.77	.841	มาก
4. ความพยายามอย่างมากในการรักษามาตรฐานใน ส่วนงาน/แผนกของตน	3.83	.804	มาก
5. ความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร	3.60	.860	มาก
6. การเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงงานหรือยกระดับทีมงานของตน	3.52	.857	มาก
รวม	3.66	.681	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก เกือบทุกเรื่อง โดยพฤติกรรม ที่มีมากที่สุด 2 เรื่อง คือ ความพยายามอย่างมากในการรักษา มาตรฐานในส่วนงาน/แผนกของตน และความเต็มใจและพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดมากกว่า เป้าหมายในงานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.83 รองลงมา คือ ความพยายามอย่างสุด

ความสามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร การเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงงานหรือยกระดับทีมงานของตน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77, 3.60 และ 3.52 ตามลำดับ และ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ พฤติกรรมการพูดถึงองค์กรในทางที่ดีและชื่นชมยกย่องให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุ ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน

ตาราง 12 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	145	35.9
หญิง	259	64.1
รวม	404	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	4.2
ปริญญาตรี	280	69.3
สูงกว่าปริญญาตรี	107	26.5
รวม	404	100.0
รายได้ต่อเดือน		
≤10,000 บาท	14	3.5
10,001 – 20,000 บาท	140	34.7
20,001 – 30,000 บาท	110	27.2
30,001 – 40,000 บาท	80	19.8
40,001 – 50,000 บาท	26	6.4
50,001 บาท ขึ้นไป	34	8.4
รวม	404	100.0

ตาราง 12 (ต่อ)

ลักษณะบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่	282	69.8
หัวหน้างาน	97	24.0
ผู้บริหาร	25	6.2
รวม	404	100.0

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 404 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาเป็น เพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 คน รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และผู้มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 คน รองลงมา คือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 97 คน และผู้บริหาร จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และ 6.2 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของอายุ และระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล	ต่ำสุด	สูงสุด	\bar{X}	S.D.
อายุ	23.00	59.00	31.26	5.926
ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน	.01	34.42	5.32	5.393

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 404 คน จากการจำแนกอายุ พบว่า อายุ ต่ำสุดของผู้ตอบแบบสอบถามคือ 23 ปี สูงสุด คือ 59 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 31.26 ปี โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.926 และ ส่วนของระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน พบว่า ระยะเวลาต่ำสุด คือ .01 ปี มากที่สุด คือ 34.42 ปี โดยมีค่าเฉลี่ย 5.32 ปี และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.393

ทั้งนี้พบว่า ลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน มีจำนวนความถี่ในกลุ่มย่อยบางกลุ่มค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงได้รวมกลุ่มเพื่อใช้สำหรับในการทดสอบสมมติฐานต่อไป ซึ่งสามารถแสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของข้อมูลกลุ่มใหม่ ดังนี้

ตาราง 14 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม (รวมกลุ่มใหม่)

ลักษณะบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	297	73.5
สูงกว่าปริญญาตรี	107	26.5
รวม	404	100.0
รายได้ต่อเดือน		
≤ 20,000 บาท	154	38.1
20,001 – 30,000 บาท	110	27.2
30,001 – 40,000 บาท	80	19.8
40,001 บาทขึ้นไป	60	14.9
รวม	404	100.0
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่	282	69.8
หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	122	30.2
รวม	404	100.0

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 404 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 คน รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาทจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 คน รองลงมา คือ ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

งานวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานทั้งหมด 10 ข้อ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐาน ที่ 1 - 4 และ 9 - 10 ด้วยสถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis)

ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์สมมติฐาน จะวิเคราะห์ตามลักษณะความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านจำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้
2. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก
3. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ซึ่งเขียนสมมติฐานทางสถิติและมีผลการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : การให้อำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 9 อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 10 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ	Unstandardized (B)	Standardized (β)	ค่าสถิติ t	Prob. (P)
(Constant)	.554		2.754	.006
ผลประโยชน์ตอบแทน(b_1)	.064	.076	1.589	.113
ความก้าวหน้าในงานและโอกาส ในการพัฒนา(b_2)	.180	.253	4.978	.000
การให้อำนาจ(b_3)	.131	.156	3.151	.002
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (b_4)	.437	.375	8.132	.000
อายุ (b_5)	.004	.036	.747	.456
ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงาน ปัจจุบัน (b_6)	.011	.088	1.847	.065
Adjusted R Square	.545			
Std. Error of the Estimate	.45549			
F	81.419			
Sig	.000			

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 14 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .554 + .180b_2 + .131b_3 + .437b_4$$

เมื่อ	\hat{Y}	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
	b_2	แทน	ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา
	b_3	แทน	การให้อำนาจ
	b_4	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่า Unstandardized B พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (b_4) ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา (b_2) และ การให้อำนาจ (b_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .437, .180 และ .131 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กรโดยรวม เพิ่มขึ้น 0.437 หน่วย เมื่อความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กรโดยรวม เพิ่มขึ้น .180 หน่วย และเมื่อการให้อำนาจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กรโดยรวม เพิ่มขึ้น .131 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และการให้อำนาจ มีค่าเท่ากับ .375, .253 และ .156 ตามลำดับ หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาและการให้อำนาจ ตามลำดับ

ค่า Adjusted R Square เท่ากับ .545 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ดังกล่าวข้างต้น สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ได้ร้อยละ 54.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีกร้อยละ 45.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ .45549 หน่วย

สมมติฐานที่ 1.1 ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_0 : ผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_1 : ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

สมมติฐานที่ 2.1 ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_0 : ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_1 : ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

สมมติฐานที่ 3.1 การให้อำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_0 : การให้อำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_1 : การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

สมมติฐานที่ 4.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_0 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_1 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

สมมติฐานที่ 9.1 อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_0 : อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_1 : อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

สมมติฐานที่ 10.1 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_0 : ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_1 : ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ	Unstandardized (B)	Standardized (β)	ค่าสถิติ t	Prob. (P)
(Constant)	1.006		4.764	.000
ผลประโยชน์ตอบแทน(b_1)	-.004	-.004	-.087	.930
ความก้าวหน้าในงานและโอกาส ในการพัฒนา(b_2)	.190	.270	5.012	.000
การให้อำนาจ(b_3)	.206	.247	4.727	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (b_4)	.353	.306	6.255	.000
อายุ (b_5)	-.001	-.011	-.207	.836
ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงาน ปัจจุบัน (b_6)	.008	.066	1.313	.190
Adjusted R Square	.489			
Std. Error of the Estimate	.47822			
F	65.247			
Sig	.000			

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 15 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.006 + .190b_2 + .206b_3 + .353b_4$$

เมื่อ	\hat{Y}	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
	b_2	แทน	ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา
	b_3	แทน	การให้อำนาจ
	b_4	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่า Unstandardized B พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (b_4) การให้อำนาจ(b_3) และความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา (b_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .353, .206 และ .190 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้น .353 หน่วย เมื่อการให้อำนาจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้น .206 หน่วย และเมื่อความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้น .190 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และการให้อำนาจ มีค่าเท่ากับ .306, .270 และ .247 ตามลำดับ หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาและการให้อำนาจ ตามลำดับ

และค่า Adjusted R Square มีเท่ากับ .489 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ดังกล่าวข้างต้น สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ได้ร้อยละ 48.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีกร้อยละ 51.1 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ .47822 หน่วย

สมมติฐานที่ 1.2 ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_0 : ผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_1 : ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

สมมติฐานที่ 2.2 ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_0 : ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_1 : ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

สมมติฐานที่ 3.2 การให้อำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_0 : การให้อำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_1 : การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

สมมติฐานที่ 4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_0 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_1 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

สมมติฐานที่ 9.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_0 : อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_1 : อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

สมมติฐานที่ 10.2 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_0 : ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

H_1 : ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

ตาราง 17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ	Unstandardized (B)	Standardized (β)	ค่าสถิติ t	Prob. (P)
(Constant)	-.371		-1.472	.142
ผลประโยชน์ตอบแทน(b_1)	.114	.109	2.266	.024
ความก้าวหน้าในงานและโอกาส ในการพัฒนา(b_2)	.205	.232	4.528	.000
การให้อำนาจ(b_3)	.082	.079	1.583	.114
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (b_4)	.609	.421	9.048	.000
อายุ (b_5)	.006	.043	.880	.380
ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงาน ปัจจุบัน (b_6)	.018	.114	2.373	.018
Adjusted R Square	.536			
Std. Error of the Estimate	.57099			
F	78.625			
Sig	.000			

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 16 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .114b_1 + .205b_2 + .609b_4 + .018b_6$$

เมื่อ \hat{Y}	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
b_1	แทน	ผลประโยชน์ตอบแทน
b_2	แทน	ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา
b_4	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
b_6	แทน	ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่า Unstandardized B พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (b_4) ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา (b_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .609 และ

.205 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกับ ผลประโยชน์ตอบแทน (b_1) และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน (b_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .114 และ .018 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้น .609 หน่วย เมื่อความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้น .205 หน่วย เมื่อผลประโยชน์ตอบแทน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้น .114 หน่วย และเมื่อระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้น .018 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน และผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเท่ากับ .421, .232, .114 และ .109 ตามลำดับ หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน และผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ

และค่า Adjusted R Square มีเท่ากับ .536 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ดังกล่าวข้างต้น สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ได้ร้อยละ 53.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีกร้อยละ 46.4 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ .57099 หน่วย

สมมติฐานที่ 1.3 ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_0 : ผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_1 : ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

สมมติฐานที่ 2.3 ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_0 : ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_1 : ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

สมมติฐานที่ 3.3 การให้อำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_0 : การให้อำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_1 : การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

สมมติฐานที่ 4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_0 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_1 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

สมมติฐานที่ 9.3 อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_0 : อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_1 : อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

สมมติฐานที่ 10.3 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_0 : ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_1 : ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ	Unstandardized (B)	Standardized (β)	ค่าสถิติ t	Prob. (P)
(Constant)	1.256		5.108	.000
ผลประโยชน์ตอบแทน (b_1)	.062	.072	1.252	.211
ความก้าวหน้าในงานและโอกาส ในการพัฒนา (b_2)	.142	.198	3.210	.001
การให้อำนาจ (b_3)	.124	.147	2.453	.015

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปรความถดถอยเชิงพหุ	Unstandardized (B)	Standardized (β)	ค่าสถิติ t	Prob. (P)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (b ₄)	.306	.260	4.653	.000
อายุ (b ₅)	.006	.055	.929	.354
ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงาน ปัจจุบัน (b ₆)	.006	.044	.755	.451
Adjusted R Square	.332			
Std. Error of the Estimate	.55714			
F	34.382			
Sig	.000			

จากการวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression ดังแสดงในตาราง 17 สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.256 + .142b_2 + .124b_3 + .306b_4$$

เมื่อ	Ŷ	แทน	ความผูกพันต่อองค์กร
	b ₂	แทน	ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา
	b ₃	แทน	การให้อำนาจ
	b ₄	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่า Unstandardized B พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (b₄) ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา (b₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .306 และ .142 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ในทิศทางเดียวกับ การให้อำนาจ (b₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .124 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้น .609 หน่วย เมื่อความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้น .205 หน่วย เมื่อผลประโยชน์ตอบแทน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึก เพิ่มขึ้น .114 หน่วย

และเมื่อระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก เพิ่มขึ้น .018 หน่วย

จากค่า Standardized (β) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และการให้อำนาจ มีค่าเท่ากับ .260, .198 และ .147 ตามลำดับ หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และการให้อำนาจ ตามลำดับ

และค่า Adjusted R Square มีเท่ากับ .332 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ดังกล่าวข้างต้น สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ได้ร้อยละ 33.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีกร้อยละ 66.8 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาและความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) มีค่าเท่ากับ .55714 หน่วย

สำหรับ สมมติฐานที่ 5 , 6 และ 8 จะทำการทดสอบด้วยสถิติ t – test และสมมติฐานที่ 7 ทดสอบด้วย สถิติ One – Way (ANOVA) ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติและมีผลการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : เพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 19 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	.003	.955

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
	ชาย	3.61	.652	1.384	402	.167
	หญิง	3.51	.686			

จากตาราง 19 และ 20 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามเพศ มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .955 ซึ่งมีความมากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้ Equal variance assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .167 ซึ่งมีความมากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัทเพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_0 : เพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูล ไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 21 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	.514	.474

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามเพศ

ความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านการรับรู้	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการรับรู้	ชาย	3.61	.678	.552	402	.581
	หญิง	3.57	.664			

จากตาราง 21 และ 22 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามเพศ มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .474 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้ Equal variance assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .581 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ

สมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัทเพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.2 เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก

H_0 : เพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t -test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 23 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	.221	.639

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
	ชาย	3.49	.845	1.254	402	.211
	หญิง	3.38	.833			

จากตาราง 23 และ 24 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามเพศ มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .639 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้ Equal variances assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .211 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัทเพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.3 เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_0 : เพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูล ไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 25 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	2.228	.136

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านพฤติกรรม	ชาย	3.49	.845	1.865	402	.063
	หญิง	3.38	.833			

จากตาราง 25 และ 26 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามเพศ มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .136 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้ Equal variances assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .063 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัทเพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 27 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	7.877	.005

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี	3.57	.713	1.731	242.365	.085
สูงกว่าปริญญาตรี	3.46	.548			

จากตาราง 27 และ 28 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้ Equal variances not assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .085 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6.1 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_0 : ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t -test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 29 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	.198	.656

ตาราง 30 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านการ รับรู้	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี	3.64	.672	2.544	402	.011
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.45	.641			

จากตาราง 29 และ 30 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .656 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้ Equal variances assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 6.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก

H_0 : ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรัก แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 31 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	10.515	.001

ตาราง 32 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพัน ต่อองค์กร ด้าน ความรู้สึก	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี	3.44	.898	.920	260.323	.358
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.36	.644			

จากตาราง 31 และ 32 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้ Equal variances not assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .358 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_0 : ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 33 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	3.860	.050

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์กร ด้านพฤติกรรม	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ ปริญญาตรี	3.68	.716	1.347	402	.179
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.58	.570			

จากตาราง 33 และ 34 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง

(H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .050 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน จะใช้ Equal variances assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .179 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 7 รายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ทุกกลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่าง

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's Test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 35 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig
	9.735	3	400	.000

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้การทดสอบ Levene's test สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 36 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	Brown-Forsythe	df1	df2	Sig
	4.611	3	295.375	.004

จากตาราง 36 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อย่างน้อย 2 กลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเพื่อให้ทราบวาระดับรายได้เฉลี่ยในข้อใดที่มีความแตกต่างกันจึงทดสอบต่อไป ด้วยวิธีแบบ Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับรายได้ โดยวิธี Dunnett's T3

ระดับรายได้ (บาท)	ต่ำกว่า 20,000	ต่ำกว่า 20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001 ขึ้น ไป
mean	3.5263	3.5263	3.5263	3.5263
ต่ำกว่า 20,000	3.5263	-	.14098 (.548)	-.18130 (.103)
20,001-30,000	3.3854	-	-.32229* (.008)	-.30539 (.070)
30,001-40,000	3.7076	-	-	.01690 (1.000)
40,001 ขึ้นไป	3.6907	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า

พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001- 40,000 บาท มีค่า Probability(p) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกับเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .32229

สมมติฐานที่ 7.1 รายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_0 : ทุกกลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่าง

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's Test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 38 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig
ด้านการรับรู้	7.911	3	400	.000

จากตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้การทดสอบ Levene's test สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 39 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	Brown-Forsythe	df1	df2	Sig
ด้านการรับรู้	1.162	3	222.762	.325

จากตาราง 39 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .325 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.2 รายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก

H_0 : ทุกกลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ไม่แตกต่าง

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's Test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 40 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig
ด้านความรู้สึกรู้สึก	5.386	3	400	.001

จากตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้การทดสอบ Levene's test สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 41 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	Brown-Forsythe	df1	df2	Sig
ด้านความรู้สึกรู้สึก	2.946	3	304.269	.033

จากตาราง 41 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อย่างน้อย 2 กลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเพื่อให้ทราบวาระดับรายได้เฉลี่ยในข้อใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทดสอบต่อไปด้วยวิธีแบบ Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับรายได้ โดยวิธี Dunnett's T3

ระดับรายได้ (บาท)	mean	ต่ำกว่า	20,001-	30,001-	40,001 ขึ้น
		20,000	30,000	40,000	ไป
	3.5263	3.5263	3.5263	3.5263	3.5263
ต่ำกว่า 20,000	3.5263	-	.15529 (.136)	-.15705 (.172)	-.16657 (.189)
20,001-30,000	3.3854		-	-.31234* (.011)	-.32186* (.016)
30,001-40,000	3.7076			-	-.00952 (.947)
40,001 ขึ้นไป	3.6907				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001- 40,000 บาท มีค่า Probability(p) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .31234

และ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป มีค่า Probability(p) เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .32186

สมมติฐานที่ 7.3 รายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_0 : ทุกกลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ไม่แตกต่าง

H_1 : อย่างน้อย 2 กลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติของการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยเริ่มจากการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Levene's Test จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย ANOVA และหากค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 43 การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene Statistic	df1	df2	Sig
ด้านพฤติกรรม	11.283	3	400	.000

จากตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้การทดสอบ Levene's test สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ดังนี้

ตาราง 44 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับรายได้

ความผูกพันต่อองค์กร	Brown-Forsythe	df1	df2	Sig
ด้านพฤติกรรม	9.960	3	317.499	.000

จากตาราง 44 ผลความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อย่างน้อย 2 กลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเพื่อให้ทราบวาระดับรายได้เฉลี่ยในข้อใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทดสอบต่อไปด้วยวิธีแบบ Dunnett's T3 ดังนี้

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับรายได้ โดยวิธี Dunnett's T3

ระดับรายได้ (บาท)	ต่ำกว่า	20,001- 30,000	30,001- 40,000	40,001 ขึ้นไป
mean	3.5263	3.5263	3.5263	3.5263
ต่ำกว่า 20,000	3.5263	-	.19026 (.259)	-.27129** (.003)
20,001-30,000	3.3854	-	-.46155** (.000)	-.41364** (.001)
30,001-40,000	3.7076	-	-	.04792 (.996)
40,001 ขึ้นไป	3.6907	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า

พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท มีค่า Probability(p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .27129

พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป มีค่า Probability(p) เท่ากับ .047 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .22338

พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001- 40,000 บาท มีค่า Probability(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .46155

และพนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป มีค่า Probability(p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .41364

สมมติฐานที่ 8 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 46 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	3.611	.058

ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
องค์กร	เจ้าหน้าที่	3.46	.696	-3.911	402	.000
	หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	3.74	.579			

จากตาราง 46 และ 47 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .058 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกันจะใช้ Equal variance assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัท ที่มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ต่ำกว่า ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร

สมมติฐานที่ 8.1 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

H_0 : ตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ ไม่แตกต่าง

H_1 : ตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 48 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	7.785	.006

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพัน ต่อองค์กร	ตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
ด้านการ รับรู้	เจ้าหน้าที่	3.52	.702	-3.054	283.233	.002
	หัวหน้างาน/ผู้บริหาร	3.73	.563			

จากตาราง 48 และ 49 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน จะใช้ Equal variance not assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัท ที่มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ต่ำกว่า ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร

สมมติฐานที่ 8.2 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก

H_0 : ตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ไม่แตกต่าง

H_1 : ตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 50 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	.110	.740

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก	ตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
	เจ้าหน้าที่	3.33	.842	-3.282	402	.001
	หัวหน้างาน/ ผู้บริหาร	3.62	.794			

จากตาราง 50 และ 51 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก จำแนกตามตำแหน่งงาน มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .740 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน จะใช้ Equal variances assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัท ที่มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก ต่ำกว่า ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร

สมมติฐานที่ 8.3 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

H_0 : ตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ไม่แตกต่าง

H_1 : ตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t -test) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตาราง 52 การทดสอบค่าความแปรปรวน โดยใช้ Levene's test

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	15.527	.000

ตาราง 53 การทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม	ตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
	เจ้าหน้าที่	3.56	.727	-5.355	332.237	.000
	หัวหน้างาน/ ผู้บริหาร	3.89	.489			

จากตาราง 52 และ 53 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน มีดังนี้

ผลการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม โดยใช้สถิติ Levene's Test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เนื่องจากค่า Prob. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน จะใช้ Equal variances not assumed ดังนี้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัท ที่มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ หัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ต่ำกว่า ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร

ตาราง 54 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร				สถิติที่ใช้
	รวม	ด้านการรับรู้	ด้านความรู้สึก	ด้านพฤติกรรม	
1. ผลประโยชน์ตอบแทน	X	X	✓	X	Mutiple Regression
2. ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	Mutiple Regression
3. การให้อำนาจ	✓	✓	X	✓	Mutiple Regression
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	Mutiple Regression
5. เพศ	X	X	X	X	t-test
6. ระดับการศึกษา	X	✓	✓	X	t-test
7. รายได้	✓	X	✓	✓	One – Way (ANOVA)
8. ตำแหน่งงาน	✓	✓	✓	✓	t-test
9. อายุ	X	X	X	X	Mutiple Regression
10. ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน	X	X	✓	X	Mutiple Regression

หมายเหตุ : เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
 เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และปัจจัยด้านลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงผลของลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร
3. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์กร เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรและปรับปรุงลักษณะงานให้มีความเหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในองค์กรมากขึ้น

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
5. เพศ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
6. การศึกษา มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
7. รายได้ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
8. ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
9. อายุ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

10. ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากข้อมูลจำนวนลูกจ้างเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 2,078,100 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2554) หากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณสำหรับกรณีที่ประชากรมีจำนวนแน่นอน (Finite population) ของ Yamane โดยใช้ความเชื่อมั่น (Level of Confidence) ที่ 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และเพื่อสำรองป้องกันความผิดพลาดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 10 คน (ประมาณ 2.5% ของกลุ่มตัวอย่าง) รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 410 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน 4 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วน อายุ และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน เป็นคำถามแบบปลายเปิด

แบบสอบถามได้ทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำมาทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ลักษณะงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .722
ลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .880
ลักษณะงานด้านการให้อำนาจ	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .903
ลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .843

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านการรับรู้	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .860
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความรู้สึก	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .927
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรม	ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .889

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 410 ชุด โดยทำการเก็บแบบสอบถาม ในพื้นที่เขตห้วยขวาง เขตบางเขน เขตลาดพร้าว เขตบึงกุ่ม เขตบางกอกน้อย และเขตราชบุรีบูรณะ

การจัดกระทำข้อมูล

1. หลังจากเก็บข้อมูลแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จากการแจกแบบสอบถาม จำนวน 410 ชุด ได้ฉบับสมบูรณ์คืนมา 404 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 98.54

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลมาบันทึกลงคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผล (Processing) ด้วยโปรแกรมการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่เป็นผลค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับงานโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม อันได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนอายุและระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) วิเคราะห์ถึงลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.1 การหาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1- 4

2.2 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยใช้สถิติ t - test และ One – Way (ANOVA) และ วิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 5 - 10 ได้แก่

2.2.1 เพศ	สถิติที่ใช้ คือ	t – test
2.2.2 การศึกษา	สถิติที่ใช้ คือ	t – test
2.2.3 รายได้	สถิติที่ใช้ คือ	One – Way (ANOVA)
2.2.4 ตำแหน่ง	สถิติที่ใช้ คือ	t – test
2.2.5 อายุ	สถิติที่ใช้ คือ	Multiple Regression Analysis
2.2.6 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน	สถิติที่ใช้ คือ	Multiple

Regression Analysis

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสการพัฒนา การให้อำนาจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่างานของตน มีลักษณะด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า งานมีลักษณะด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในระดับปานกลาง ในทุกเรื่อง โดยลักษณะที่มีมากกว่าด้านอื่น คือ องค์กรจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 รองลงมา ได้แก่ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบ การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การสวัสดิการให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง และการมีสิ่งตอบแทนหรือรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.17, 3.16, 3.09 และ 2.97 ตามลำดับ

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่างานของตน มีลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า งานมีลักษณะด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ในระดับปานกลาง ในทุกเรื่อง โดยลักษณะที่มีมากกว่าด้านอื่น คือ องค์กรให้โอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 รองลงมา ได้แก่ การให้โอกาสความก้าวหน้าและ

พัฒนา เมื่อพนักงานมีประสบการณ์หรือความสามารถมากขึ้น และการให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 และ 3.10 ตามลำดับ

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่างานของตน มีลักษณะด้านการให้อำนาจ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายชื่อ พบว่า งานมีลักษณะ ด้านการให้อำนาจ ทั้งในระดับมากและระดับปานกลาง โดยในระดับมากนั้น ลักษณะที่มีมากกว่าด้านอื่น คือ การได้รับอำนาจในการจัดการงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมา คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนงานมีลักษณะ ด้านการให้อำนาจ ในระดับปานกลาง ได้แก่เรื่อง การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ๆของผู้บริหาร ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33, 3.32 และ 3.27 ตามลำดับ

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่างานของตน มีลักษณะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายชื่อ พบว่า งานมีลักษณะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เกือบทั้งหมด ซึ่งลักษณะที่มีมากกว่าด้านอื่น คือ การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานต่างแผนกภายในองค์กรเป็นอย่างดี การได้รับข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอยู่เสมอ การได้รับคำแนะนำในการทำงานอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์จากหัวหน้างาน การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยทั้งในพื้นที่การทำงานและเครื่องมืออุปกรณ์ การดูแลจัดสถานที่ภายในที่ทำงานให้น่าอยู่ สะอาด สวยงามอยู่เสมอ และการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00, 3.67, 3.61, 3.58, 3.54, 3.52 และ 3.42 ตามลำดับ ทั้งนี้ งานมีลักษณะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

2.2 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายชื่อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับมาก เกือบทุกเรื่อง โดยการรับรู้ที่มีมากที่สุด คือ การรับรู้ว่าการทำงานของตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ที่ตนเองจะต้องทำงานหรือช่วยเหลือองค์กรอย่างไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ รับรู้ในเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และค่านิยมในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74, 3.66, 3.47 ตามลำดับ ทั้งนี้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ อยู่ในระดับปานกลาง คือ การรับรู้ว่าจะให้การสนับสนุนและผลักดันการทำงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.26

2.3 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายชื่อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ใกล้เคียงกัน โดยความรู้สึกที่มีมากที่สุด คือ ความรู้สึกถึงความสำเร็จของงานคือความสำเร็จของตนเองด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ ความรู้สึกห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร และความรู้สึกรักในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51, 3.49 และ 3.41 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขเมื่อเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวใช้สินค้าหรือบริการจากองค์กรตนเอง ความรู้สึกยินดีที่จะเลือกองค์กรที่ทำงานปัจจุบันมากกว่าองค์กรอื่นหากสามารถเลือกได้ และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสถานะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบล้มเหลว โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40, 3.25, 3.03 ตามลำดับ

2.4 ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายชื่อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก เกือบทุกเรื่อง โดยพฤติกรรม ที่มีมากที่สุด 2 เรื่อง คือ ความพยายามอย่างมากในการรักษามาตรฐานในส่วนงาน/แผนกของตน และความเต็มใจและพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดมากกว่าเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ คือ 3.83 รองลงมา คือ ความพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆ นอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร การเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงงานหรือยกระดับทีมงานของตน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.77, 3.60 และ 3.52 ตามลำดับ และ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ พฤติกรรมการพูดถึงองค์กรในทางที่ดีและชื่นชมยกย่องให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.38

3. ข้อมูลลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนตำแหน่งงานอายุ และระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน

3.1 เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9

3.2 ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 คน รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

3.3 รายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมา คือ ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 – 50,000 บาทจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และผู้มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

3.4 ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 คน รองลงมา คือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 97 คน และผู้บริหาร จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และ 6.2 ตามลำดับ

3.5 อายุ พบว่า อายุเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 31.26 ปี

3.6 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน พบว่า ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 5.32 ปี

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1 ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .114 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก เพิ่มขึ้น .114 หน่วย

สมมติฐานที่ 1.3 ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ผลประโยชน์ตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .180 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร โดยรวม เพิ่มขึ้น .180 หน่วย

สมมติฐานที่ 2.1 ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .190 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านการรับรู้ ด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้น .190 หน่วย

สมมติฐานที่ 2.2 ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .205 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึกร เพิ่มขึ้น .205 หน่วย

สมมติฐานที่ 2.3 ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .142 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านพฤติกรรม เพิ่มขึ้น .142 หน่วย

สมมติฐานที่ 3 การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .131 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การให้อำนาจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กรโดยรวม เพิ่มขึ้น .131 หน่วย

สมมติฐานที่ 3.1 การให้อำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .206 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การให้อำนาจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้น .206 หน่วย

สมมติฐานที่ 3.2 การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ การให้อำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3.3 การให้อำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .124 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การให้อำนาจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านพฤติกรรม เพิ่มขึ้น .124 หน่วย

สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .437 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กรโดยรวม เพิ่มขึ้น .437 หน่วย

สมมติฐานที่ 4.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .353 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านการรับรู้ เพิ่มขึ้น .353 หน่วย

สมมติฐานที่ 4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึ

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .609 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึ เพิ่มขึ้น .609 หน่วย

สมมติฐานที่ 4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .306 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านพฤติกรรม เพิ่มขึ้น .306 หน่วย

สมมติฐานที่ 5 เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .167 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และ ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) นั่นคือ พนักงานบริษัทเพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .581 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัทเพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.2 เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึ

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .211 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัทเพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึ ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5.3 เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .063 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัทเพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .085 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6.1 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 6.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .358 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .179 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 7 รายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบโดยใช้สถิติของการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อย่างน้อย 2 กลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001- 40,000 บาท มีค่า Probability(p) เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .32229

สมมติฐานที่ 7.1 รายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ผลการทดสอบโดยใช้สถิติของการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .325 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)

และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทุกกลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7.2 รายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก

ผลการทดสอบโดยใช้สถิติของการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก มีค่า Probability (p) เท่ากับ .033 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อย่างน้อย 2 กลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001- 40,000 บาท มีค่า Probability(p) เท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .31234 และ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป มีค่า Probability(p) เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .32186

สมมติฐานที่ 7.3 รายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ผลการทดสอบโดยใช้สถิติของการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of variance : One Way ANOVA) หรือ Brown-Forsythe พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อย่างน้อย 2 กลุ่มระดับรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยพบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001- 40,000 บาท มีค่า Probability(p) เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความ

ผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .27129

พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีค่า Probability(p) เท่ากับ .047 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .22338

พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001- 40,000 บาท มีค่า Probability(p) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .46155

และพนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป มีค่า Probability(p) เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันเป็นรายคู่กับพนักงานระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม น้อยกว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ 40,001 ขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .41364

สมมติฐานที่ 8 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัท ที่มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ต่ำกว่า ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร

สมมติฐานที่ 8.1 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ มีค่า Probability (p) เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัท ที่มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ ระดับหัวหน้างาน/

ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ต่ำกว่า ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร

สมมติฐานที่ 8.2 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร มีค่า Probability (p) เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัท ที่มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร ต่ำกว่า ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร

สมมติฐานที่ 8.3 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ผลการทดสอบโดยสถิติ t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม มีค่า Probability (p) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .01 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ พนักงานบริษัท ที่มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ และ ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับเจ้าหน้าที่ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม ต่ำกว่า ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร

สมมติฐานที่ 9 อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 9.1 อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 9.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 9.3 อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 10 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 10.1 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 10.2 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ยอมรับสมมติฐาน โดยพบว่า ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .018 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันในองค์กร ด้านความรู้สึกร เพิ่มขึ้น .018 หน่วย

สมมติฐานที่ 10.3 ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ สถิติการวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุฐาน (Multiple Regression Analysis) พบว่า ไม่ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ระยะเวลาการทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่อง ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สามารถสรุปประเด็นสำคัญ มาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และการให้อำนาจ

ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ The Gallup Organization (2006) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นลำดับขั้น ซึ่งมีทั้งหมด 4 ระดับ ได้แก่ ระดับแรก ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) คือ ความคาดหวัง (Expect) และเครื่องมือและอุปกรณ์ (Materials and equipment) ระดับที่สอง ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) คือ โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด (Opportunity to do best) การได้รับการยอมรับ (Recognition) การดูแลเอาใจใส่ (Care about me) และการพัฒนา (Development) ระดับที่สาม ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) คือ การยอมรับความคิดเห็น (Opinions count) ภารกิจ/วัตถุประสงค์ (Mission/Purpose) เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ (Employee committed to quality) และเพื่อนที่ดีที่สุด (Best friend) และระดับสุดท้าย ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) คือ ความก้าวหน้า (Progress) และการเรียนรู้และพัฒนา (Learn and grow)

โดยระดับแรก ตามแนวคิดของ แนวคิดของ The Gallup Organization ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) และระดับที่สาม ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) เทียบได้กับด้านสภาพแวดล้อม ของการวิจัยฉบับนี้ ระดับสอง ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) เทียบได้กับ ด้านการให้อำนาจ ของงานวิจัยฉบับนี้ และ ระดับที่สี่ ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) เทียบได้กับ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา ของงานวิจัยฉบับนี้ ทั้งนี้ สามารถอภิปรายตามลักษณะงานแยกออกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพบว่า ยิ่งพนักงานเห็นว่างานของตนมีลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานยิ่งมากขึ้น ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่จากองค์กร สัมพันธภาพในการทำงานความร่วมมือและสนับสนุนในการทำงานภายในองค์กร ลักษณะผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยด้านกายภาพ ได้แก่ เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานพื้นฐานที่มีความเหมาะสม การดูแลสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ การวิจัยของ ปริญา ทอสูงเนิน (2549) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บริหารระดับสูง/เจ้าของบริษัท สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านงาน เป็นปัจจัยหนึ่ง ซึ่งใช้ร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทต่อองค์กร โดยรวมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับการวิจัยของ Tower Perrin (2003) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพล 10 อันดับแรก พบว่า อันดับแรกคือ ผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และ ผู้บริหารระดับสูงมีการสื่อสารที่ชัดเจนถึงวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จในอนาคต และได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานว่า ความสามารถในการทำงานเป็นทีม องค์กรมีทรัพยากรเช่นเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สมบูรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ The Gallup Organization (2006) ที่กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรจะต้องได้รับในด้านความต้องการพื้นฐานเป็นขั้นแรก คือ มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสม และเพียงพอ เพราะการขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาานนั้นส่งผลให้คุณภาพของผลงานลดลงได้ ในองค์กรส่วนใหญ่ผู้บริหารมักจะเป็นผู้ควบคุมทรัพยากรและข้อมูลต่าง ๆ ไว้แต่เพียงผู้เดียว เพราะคิดว่าสิ่งนี้จะช่วยเสริมสร้างอำนาจการสั่งการได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับองค์กรที่ประสบความสำเร็จเพราะองค์กรเหล่านั้นจัดเตรียมทุกสิ่งที่สำคัญต่อการทำงานให้แก่พนักงาน และด้านการสนับสนุนทางการบริหารเป็นขั้นที่สอง คือ ในที่ทำงานความคิดเห็นได้รับการยอมรับหรือรับฟัง องค์กรโดยส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญเฉพาะกับแนวความคิดด้านนวัตกรรมต่าง ๆ เพราะความคิดเหล่านั้นจะช่วยให้มีศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้น แต่หากองค์กรไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นในด้านอื่น ๆ ด้วยก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มีความสำคัญงาน ทั้งนี้เพราะการเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและยินดีที่จะเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงองค์กรที่ตนทำงานอยู่

1.2 ลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยพบว่า ยิ่งพนักงานเห็นว่างานของตนมีความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาที่มากขึ้น พนักงานยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ International Survey Research (ISR) (2004) ที่ได้อธิบายว่า การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) คือ ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดยความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพของแต่ละบุคคลนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) โดยเฉพาะการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูง การเตรียมโอกาสสำหรับการพัฒนาบุคลากร คือ ภาวะสำคัญของการมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ในระดับที่สูง องค์กรจะต้องเตรียมโปรแกรมสำหรับพนักงานในการได้รับโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การได้เรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ และมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริงเมื่อองค์กรลงทุนแก่พนักงาน พนักงานก็จะยอมลงทุนให้กับองค์กรเช่นกัน

และจากการศึกษาของ Institute for Employment Studies [IES] (2004) กล่าวว่า การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนไปสู่การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ โดยได้รับเวลาและโอกาส นอกเหนือจากเวลางานในการฝึกอบรม การฝึกอบรมมีความเหมาะสมในสายงานของพนักงาน มีการอธิบายถึงเรื่องความต้องการในการฝึกอบรม พนักงานรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการฝึกอบรมและ

พัฒนาเท่าเทียมกัน และความน่าเชื่อถือในการกระทำการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาเป็น ผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพนั้น ทำให้พนักงานอยากทุ่มเทเพื่อองค์กร และจากการสำรวจความผูกพัน ในองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ใน 6 พื้นที่ทั่วโลก ของ Blessing White (2011: 69) พบว่า ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Engagement driver) เอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ มากที่สุด คือ ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสการพัฒนาและการฝึกอบรม และสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ปริญา ทอสูงเนิน (2549) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความทุ่มเทต่อองค์กรและความตั้งใจ ที่จะอยู่กับองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา จากกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน จำนวน 1,148 คน ซึ่งพบว่า การเรียนรู้และพัฒนาด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ การ เรียนรู้และพัฒนาด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยร่วมในการพยากรณ์ความทุ่มเทต่อ องค์กรโดยรวมของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

1.3 การให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่ง สอดคล้องกับ Tower Perrin (2003) ที่กล่าวว่า การให้อำนาจในการตัดสินใจในตำแหน่งหน้าที่ความ รับผิดชอบ เป็นปัจจัยสำคัญของการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ International Survey Research (ISR) (2004) กล่าวว่า การให้อำนาจในการกระทำและการตัดสินใจ (Empowerment) คือ พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของเขา หาก ต้องการให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ในระดับสูงนั้น จะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ทำให้เกิดวัฒนธรรมความกลัวหรือตำหนิ เพราะพนักงาน จะไม่เต็มใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือการริเริ่มดำเนินการอะไรเลยจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและ สภาพแวดล้อมที่ท้าทายมีความแตกต่างทางความคิดที่จะนำไปสู่การปรับปรุงเพื่อความก้าวหน้าของ องค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Alan Robertson & Glaham Abbey (2003 อ้าง ถึงใน ชานนท์ ปวงละคร, 2551) กล่าวว่า ความคาดหวังของคนที่มีความสามารถ คือ ต้องการ ทำงานที่ได้รับมอบอำนาจเพื่อพัฒนาความคิด ทำในสิ่งที่เหนือกว่าธรรมดาทั่วไป มีความท้าทาย อยากมีส่วนร่วมในความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร และการศึกษาของ Development Dimensions International-DDI (2005) กล่าวว่า ทิศทางของการทำงานมีความชัดเจน ผลการปฏิบัติงานที่ สามารถอธิบายได้ การปฏิบัติงานที่รู้ว่าใครรับผิดชอบอะไรต่อผลงานที่ออกมา

2. ผลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งโดยรวม และรายด้าน ทุกด้าน ส่วนรายได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ซึ่งสามารถอภิปรายแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

2.1 ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดย พบว่า พนักงาน ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่า ระดับเจ้าหน้าที่ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัย แววรรณ ละอองศรี (2551) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท เฟดเดอรัลเอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่า ระดับตำแหน่งงาน มีผลต่อ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และสอดคล้องกับการศึกษาของ จีรวดี ตั้งศิริสัมฤทธิ์ (2551) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซเลย์ จำกัด (มหาชน)

ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับเจ้าหน้าที่ อาจจะเป็นเพราะในทางปฏิบัตินั้น ระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร จะได้รับทั้งการสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับนับถือ โอกาสในความก้าวหน้าและการพัฒนาอาชีพ และให้อำนาจ ที่แตกต่างจากระดับเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน

2.2 รายได้ มีความสัมพันธ์กับความความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ ปวงละคร (2551) ซึ่งการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน พบว่า อัตราเงินเดือนของพนักงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร และจีรวดี ตั้งศิริสัมฤทธิ์ (2551) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทลีอกซเลย์จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับรายได้ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่อง ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า พนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก ทั้งทางด้านความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรม แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร มีความเชื่อทัศนคติและการแสดงออกทางพฤติกรรมต่อองค์กร ด้านการรับรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม ที่ดี ในระดับมาก มีความพร้อมที่จะมุ่งมั่นในการทำงาน และจะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างความพร้อมในการพัฒนาให้กับองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Gallup (Ayers. 2004) ได้กล่าวว่าความผูกพันของพนักงานที่เพิ่มขึ้นนั้น เป็นสิ่งที่ส่งผลทำให้ ความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น ความสามารถในการรักษาพนักงาน ความพึงพอใจของลูกค้า และความสามารถในการสร้างผลกำไรที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลถึงความจงรักภักดีของลูกค้าและผลกำไรต่อผู้ถือหุ้นได้อีกด้วย (Blessing White. 2005) เพราะเมื่อพนักงานมีความทุ่มเทและเต็มใจที่จะผลิตหรือให้บริการแก่ลูกค้าด้วยความเอาใจใส่ และจะส่งผลทำให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทางธุรกิจขององค์กร ดังที่ Hewitt Associates (2004) ได้เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กับ องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน หรือ Employee Engagement = Competitive Advantage นั้นเอง

เพราะฉะนั้นจึงสามารถ กล่าวได้ว่า พนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร ก่อนข้าง มีความพร้อม มีความมุ่งมั่นที่จะช่วยกันทุ่มเท พัฒนาองค์กรเพื่อให้ก้าวไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ซึ่งในอนาคตประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน องค์กรธุรกิจของ

ไทยจะต้องเจอกับความท้าทายในรูปแบบต่างๆ อีกมากมาย ทั้งนี้ องค์กรยังสามารถเชื่อมั่นในระดับหนึ่งว่า บุคลากรจะมีความพร้อมและมีความทุ่มเท ที่จะก้าวรับความท้าทายและพัฒนาองค์กรต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม องค์กรควรมีการเสริมสร้างปัจจัยต่างๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้คงอยู่และเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

2. จากการวิจัยซึ่งพบว่า ลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันโดยรวม และด้านการรับรู้ ความรู้สึก รวมถึงด้านพฤติกรรม ในระดับที่สูงสุดในลักษณะงานด้านอื่นๆ ดังนั้น ในการสร้างความผูกพันในองค์กรนั้น องค์กรและผู้บริหาร ควรให้ความใส่ใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นมากพิเศษ ทั้งสภาพแวดล้อมด้านทางกายภาพ ทั้งที่เกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานพื้นฐานที่มีความเหมาะสม สิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย การดูแลสุขภาพความปลอดภัย และ ด้านจิตวิทยา ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่จากองค์กร สัมพันธภาพในการทำงานความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และสนับสนุนในการทำงานภายในองค์กร ลักษณะของผู้นำ ทั้งด้านการทำงานร่วมกันและความสามารถของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร เนื่องจากในทุกวันทำงาน พนักงานย่อมต้องเจอสภาพแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้อยู่ตลอดเวลาทุกวัน หากองค์กรมีการเสริมสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ ให้มีความสมบูรณ์ น่าอยู่ อบอุ่น ในองค์กรมีความเอื้ออาทรต่อกัน หัวหน้าเป็นผู้นำที่ดี เอาใจใส่ลูกน้อง มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงแล้ว จะช่วยประสานใจของแต่ละคนให้มีความกลมเกลียวเป็นหนึ่งเดียว มีความผูกพันต่อกันที่เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

3. จากการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งความผูกพันโดยรวม และด้านการรับรู้ ความรู้สึก รวมถึงด้านพฤติกรรม จึงแสดงให้เห็นว่า ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อม เนื่องจาก คนทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในงานและการพัฒนา ทั้งนี้ในการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของความก้าวหน้าและโอกาสการพัฒนาที่พนักงาน ในกรุงเทพมหานคร ได้รับอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นหากองค์กรพัฒนาลักษณะงานด้านนี้ได้เพิ่มขึ้น ระดับความผูกพันย่อมเพิ่มขึ้นมากอย่างแน่นอน

ในการ พัฒนาด้านความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนานั้น เป็นโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงให้พนักงานดีขึ้น ทั้งการ พัฒนาบุคคล (Individual Development) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development) โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเกิดได้จากการนำเป้าหมายของบุคคล ซึ่งต้องให้ได้ว่าซึ่งเป้าหมายของแต่ละคน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการบุคคลประเภทใด ทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว โดยน้าการพัฒนาสายอาชีพเป็นตัวเชื่อมเป้าหมายของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร จึงเป็นการสร้างการพัฒนาคน พัฒนางานขององค์กร ทั้งยังสร้าง

ความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นได้ ดัง Stephen P. Robbins (ร็อบบินส์. 2550: 156) กล่าวว่าองค์กรควรมีหน้าที่พัฒนาอาชีพ หรือรับผิดชอบในการกำหนดเส้นทางชีวิตการทำงานของพนักงานให้ก้าวหน้าเป็นขั้นตอน โดยการให้ความรู้ต่างๆ จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ให้ข้อมูลที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบแก่พนักงานไปเป็นลำดับ ซึ่งเมื่อพนักงานเห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จะได้มีขวัญกำลังใจ และทุ่มเทให้กับองค์กรเต็มที่ และทายาท ศรีปลั่ง (2547) ซึ่งกล่าวว่า การทำแนวทางเกี่ยวกับสายอาชีพ (Career Path) ประกอบกับการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ที่ชัดเจน ระบบงานบุคคลที่วางไว้รองรับการพัฒนาให้เขามีโอกาสที่ต่อเนื่อง ก็จะเป็นกำลังใจส่งผลให้พนักงานพัฒนาตนเอง และพัฒนาบริษัท และดึงให้เขาอยู่กับองค์กร และ International Survey Research [ISR] (2004) ได้เสนอแนะว่า บริษัทควรมีการเสนอโอกาสระยะยาวสำหรับพนักงาน เน้นการวางแผนพัฒนาระยะยาวให้พนักงาน ซึ่งจุดเด่นอยู่ที่ความมั่นคงในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานต้องการการรับรอง สำหรับการกระทำอันนำไปสู่ความผูกพันมีการทุ่มเทต่อองค์กรอย่างเต็มที่ต่อไป

4. จากการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน ด้านการให้อำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ด้านการรับรู้ และ ด้านพฤติกรรม จึงกล่าวได้ว่า การให้อำนาจแก่พนักงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและควรพัฒนาให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและเป็นการกระตุ้นในการทำงาน ดังแนวคิดของ McClelland และคณะ (ร็อบบินส์. 2550: 214) มีความต้องการอยู่ 3 ประการ ที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของบุคคล คือ ประการแรก Need for Achievement (N Ach) ความต้องการความสำเร็จในงานที่ทำ ประการที่สอง Need for Power (n Pow) ความต้องการอำนาจ และ ประการสุดท้าย คือ Need for Affiliation (n Aff) ความต้องการมิตรไมตรี โดย Need for Power (n Pow) ความต้องการอำนาจ นั้นคือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่ตนต้องการ ทั้งความต้องการมีอำนาจส่วนตัว (Personal Power) เพื่อสนองกิเลสหรือสร้างอิทธิพลส่วนตัว และความต้องการอำนาจทางสังคม (Social Power) โดยประโยชน์จากการให้อำนาจที่เหมาะสมแก่พนักงาน นอกจากจะช่วยให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแล้ว ยังเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บริหาร ฝอยคลายแรงกดดันเรื่องเวลา และการควบคุมงาน ช่วยในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรช่วยสร้างความเติบโตให้พนักงาน ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสคิดวิเคราะห์ เกิดสถานการณ์ที่เกิดการจูงใจ สร้างมาตรฐานการทำงาน โดยทำให้พนักงานให้ความใส่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบมากขึ้น ทั้งนี้ Brower (1995 อ้างถึงใน สิริมาศ ยอดยิมศิริ. 2552: 43) ได้อธิบายถึง หลักการในการให้อำนาจ ว่าจะต้องคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

1) อำนาจที่ใช้ในการตัดสินใจ (Authority) ในการที่จะมอบอำนาจนั้น สมาชิกในองค์กรจะต้องมีอำนาจในการตัดสินใจโดยไม่จำเป็นต้องมีการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานของการมอบอำนาจในองค์กร หากไม่มีอำนาจก็ถือเสมือนว่าไม่มีการมอบอำนาจเกิดขึ้นในองค์กร

2) ความรับผิดชอบ (Accountability) พนักงานหรือทีมงานที่ได้รับมอบอำนาจในองค์กรจะต้องมีความสามารถรับผิดชอบและไว้วางใจได้ในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้น และเพื่อที่จะทำให้พนักงานที่ได้รับมอบอำนาจสามารถดำเนินการปฏิบัติงานให้เป็นไปได้ด้วยดีนั้น พนักงานดังกล่าวจำเป็นต้องคำนึงถึงขอบเขตต่างๆที่อาจอยู่ในความรับผิดชอบ

3) การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน (Alignment of direction) ในการที่จะก่อให้เกิดการมอบอำนาจในองค์กรนั้น การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Value) และเป้าหมาย (Goals) จะต้องสอดคล้องและดำเนินไปในแนวทางเดียวกันในทุกๆระดับ ทุกๆหน่วยงาน ทุกๆทีมงาน และที่สำคัญที่สุดคือ การดำเนินการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกันของพนักงานทุกคนในองค์กร

4) ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Ableness) ความสามารถในการปฏิบัติงานในที่นี้หมายถึง ความสามารถของทีมงานหรือความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติภารกิจของตนเอง ความเข้าใจในความต้องการของลูกค้าและความสามารถในการจัดการและดำเนินการกระบวนการต่างๆที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของตัวเอง

5) จากการวิจัยพบว่า ลักษณะบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีด้วยกัน 2 ด้าน คือ ด้านรายได้ และตำแหน่งงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ที่มากกว่า นั้นมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน/ผู้บริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ระดับเจ้าหน้าที่ ดังนั้น องค์กรและผู้บริหารควรให้ความสนใจ ในลักษณะบุคคลในตำแหน่งรายได้ ให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรู้ ความสามารถของบุคคล และเป็นอัตราที่แข่งขันกับตลาดได้ เพื่อสร้างความพึงพอใจและผูกใจให้พนักงานคงอยู่ และควรให้ความสำคัญ กับบุคลากรใน ระดับ เจ้าหน้าที่ มากยิ่งขึ้น ทั้งทางด้านรายได้ โอกาสความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้อำนาจ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของคนกลุ่มนี้ให้สูงขึ้น เพราะเมื่อพิจารณาจะพบว่า กลุ่มของบุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดของบุคลากรทั้งหมด เป็นบุคคลที่ผลิต และเชื่อมโยงให้บริการกลุ่มลูกค้าโดยตรง ซึ่งหากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรกลุ่มนี้ได้ ย่อมลดความสูญเสียจากขาดประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากการลาออก ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ที่สำคัญที่สุดคือ การสูญเสียประสบการณ์ และองค์ความรู้ซึ่งพัฒนามาพร้อมกับตัวบุคคล และยังมีต้นทุนที่ซ่อนเร้นอันได้แก่ การสูญเสียอำนาจการผลิต การสูญเสียโอกาสในการขาย และความสัมพันธ์กับลูกค้า ทั้งยังมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานที่ยังอยู่กับองค์กร มีผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเรื่อง ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. เพื่อให้การศึกษามีความละเอียด และเห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากขึ้น ในการศึกษา ลักษณะงานด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการแยกศึกษาอย่างชัดเจน เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เพื่อเจาะไปยังผลการศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยด้านจิตวิทยา อาจจะมีการแยกเป็นด้านผู้นำ ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านความเอาใจใส่ ฯลฯ เพื่อให้ชัดเจนและสามารถเข้าถึงประเด็นที่ได้ดียิ่งขึ้น

2. เพื่อให้การศึกษามีความชัดเจนตามลักษณะองค์กรมากขึ้น ควรศึกษาแยกสำหรับองค์กรในแต่ละลักษณะเพิ่มขึ้น เช่น องค์กรที่เป็นราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพราะแต่ละลักษณะองค์กรย่อมมีวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติต่อพนักงานที่แตกต่างกันไป และอาจจะมีปัจจัยใดที่มีผลเพิ่มเติมต่างกันไป ทั้งนี้อาจจะขยายผลไปตามภูมิภาคหรือจังหวัดต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อให้เห็นภาพโดยรวม ในส่วนต่างๆ ของประเทศมากยิ่งขึ้น

3. ในการนำไปพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรอย่างจริงจังในแต่ละองค์กร อาจจะมีการศึกษาในแต่ละองค์กรเพิ่มเติมเป็นรายบริษัท โดยศึกษาในปัจจัยที่บริษัทให้ความสนใจและต้องการพัฒนาเป็นพิเศษ เพื่อให้ทราบว่าแต่ละบริษัทต้องปรับปรุงสิ่งใด ควรเสริมสร้างด้านใดอย่างชัดเจนและนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป



บรรณานุกรม

- จิรวดี ตั้งศิริสัมฤทธิ์. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน). ค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ชานนท์ ปวงละคร. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน. ค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ ขจรนันท์. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2547). ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ปริญญา ทอสูงเนิน. (2549). ความทุ่มเทต่อองค์การและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การของพนักงาน ในอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการจัดการ). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ถ่ายเอกสาร.
- ร็อบบิ้นส์, สตีเฟนส์ พี. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า, 2550.
- วิกัณยา นนสะดู. (2549). การทุ่มเทต่อองค์การของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการจัดการ). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ถ่ายเอกสาร.
- แวววรรณ ละอองศรี. (2551). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เฟดเดอร์ลเอ็กซ์เพรส(ประเทศไทย) จำกัด. ค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร. (2555). การแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2555, จาก <http://203.155.220.118/info/NowBMA/frame.asp>
- สิริมาศ ยอดยิ้มศิริ. (2552). วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ บช.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2554). ภาวะการทำงานของประชากร(เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2554). สืบค้นเมื่อ 31 มกราคม 2554, จาก <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/service/lfs54/reportJune.pdf>
- Ayers, K. E. (2004). The high cost of a lack of engagement. **Integro DirectionsNewsletter**.

- Blessing White. (2005). **Employee Engagement report 2005**. Retrieved June 30, 2011. from <http://www.shrm.org/hrresources/se/readpublished/Employee%20Engagement%20Report%202005.pdf>
- Blessing White. (2011). **Employee Engagement Report 2011**. Retrieved June 30, 2011. from http://www.blessingwhite.com/EEE__report.asp
- Burke. (2004). **Employee engagement**. Retrieved June 30, 2011, from [http://www.burke.com/eos/pracEmployee Engagement.htm](http://www.burke.com/eos/pracEmployee%20Engagement.htm).
- Development Dimensions International-DDI. (2005). **Employee engagement: The key to realizing competitive advantage**. Retrieved February 10, 2012, from [http://www.ddi.com/pdf/ddi_employee engagement_mg.pdf](http://www.ddi.com/pdf/ddi_employee_engagement_mg.pdf)
- Eskildsen; & J.K. and Neussler, M.L. (2000). The managerial driver of employee satisfaction and loyalty. **Total Quality Management**. July: 81-90.
- Gallup Consulting. (2010). **Employee Engagement: What's Your Engagement Ratio?**. Retrieved August 29, 2011, from <http://www.gallup.com/consulting/121535/Employee-Engagement-Overview-Brochure.aspx>
- Greenberg, J. (2004). **Increasing employee retention through employee engagement**. Retrieved June 30, 2011, from <http://www.ezinearticles.com/?Increasing-Employee-Retention-Through-Employee-Engagement&id=10575>
- Gubman, E. (2003). **Increasing and Measuring and Engagement**. Retrieved June 30, 2011, from http://www.gubmanconsulting.com/writing_increasuring.html.
- Hewitt Associates. (2004). **Best employers in Canada**. Retrieved June 30, 2011. from <http://www.hrpro.org/files/Studyfinding.pdf>
- Hewitt Associates. (2004). **Research brief employee engagement higher at double-digit growth Company**. Retrieved June 30, 2011. from <http://was4.hewitt.com/resource/rptpubs/subrptubs/doubledigitgrowth/pdfs>.
- Iblf Organization. (2003). **Employee Engagement**. Retrieved June 30, 2011. from <http://www.iblf.org/csr/csrwebassist.nsf/content/flc2a.html>.
- Institute for Employment Studies[IES]. (2004). **Employee engagement**. Retrieved June 30, 2011. from <http://www.employment-studies.co.uk/news/129theme.php>.
- International Survey Research[ISR]. (2004). **Engagement**. Retrieved June 30, 2011. from www.isrsurveys.com.

Mercer. (2009). **Improving Organization Performance through Talent Management and Employee Engagement.** เอกสารประกอบการอบรม. กรุงเทพฯ: เมอร์เซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.

The Gallup Organization. (2006). **Gallup Study: Engaged Employees Inspire Company Innovation.** Retrieved June 30, 2011. from <http://gmj.gallup.com/content/24880/gallup-study-engaged-employees-inspire-company.aspx>

Tower Perrin. (2003). **Working today: understanding What drives employee engagement.** Retrieved June 30, 2011. from http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?webc=hrs/usa/2003/200309/talent_2003.pdf







แบบสอบถาม

ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโทสาขาการ
จัดการตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยมีความประสงค์
จะศึกษาลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรโดยแบบสอบถามนี้จะประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่องานและบรรยากาศในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อให้ตรงกับทัศนคติของท่านมากที่สุดทั้งนี้
จะไม่มีภาระบุชื่อของผู้ตอบและผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและนำไปใช้ในการศึกษาเท่านั้นผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับงาน

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องเติมข้อมูลที่ตรงกับข้อเท็จจริงของหน่วยงานของท่านมากที่สุด

ข้อ	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติในสิ่งเหล่านี้มากน้อยเพียงใด	ลักษณะ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	องค์กรของท่านให้คำตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและ หน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
2.	องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม					
3.	องค์กรของท่านมีสิ่งตอบแทนหรือรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
4.	องค์กรของท่านจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของท่าน					
5.	องค์กรของท่านจัดสวัสดิการให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง					
6.	องค์กรของท่านได้ให้โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาท่านไปในอีกระดับ เมื่อท่านมีประสบการณ์หรือความสามารถมากขึ้น					
7.	องค์กรของท่านมีให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่พนักงาน					
8.	องค์กรของท่านโอกาสในการเพิ่มทักษะและความรู้ อาทิ การฝึกอบรม การดูงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ใน การทำงาน					
9.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่มีผลต่องาน					
10.	ท่านได้รับอำนาจในการจัดการงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่าง เต็มที่					

ข้อ	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติในสิ่งเหล่านี้มากน้อยเพียงใด	ลักษณะ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11.	ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร					
12.	ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
13.	ผู้บริหารของท่านรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสนำเสนอสิ่งใหม่ๆในที่ทำงาน					
14.	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรเป็นอย่างดี					
15.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
16.	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเป็นอย่างดี					
17.	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานต่างแผนกภายในองค์กรเป็นอย่างดี					
18.	ท่านได้รับคำแนะนำในการทำงานอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์จากหัวหน้างาน					
19.	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร อยู่เสมอ					
20.	องค์กรของท่านอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม					
21.	องค์กรให้การใส่ใจดูแลด้านความปลอดภัยทั้งในพื้นที่การทำงานและเครื่องมืออุปกรณ์					
22.	องค์กรของท่านดูแลจัดสถานที่ภายในที่ทำงานให้น่าอยู่ สะอาด สวยงาม อยู่เสมอ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องเติมข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	ท่านทราบในเป้าหมายวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร					
2.	ท่านทราบว่าการทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร					

ข้อ	ท่านมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ระดับความผูกพัน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.	ค่านิยมในการทำงานของท่านมีความสอดคล้องกับองค์กร					
4.	ท่านทราบว่าต้องทำงานหรือช่วยเหลือองค์กรอย่างไร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
5.	ท่านรับรู้ว่าองค์กรจะให้การสนับสนุนและผลักดันการทำงานของท่านอยู่เสมอ					
6.	ท่านมีความรู้สึกรักในองค์กรของท่าน					
7.	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน					
8.	ท่านมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กร					
9.	ท่านรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของท่านด้วย					
10.	ท่านยินดีที่จะเลือกองค์กรนี้มากกว่าองค์กรอื่นหากสามารถเลือกได้					
11.	ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือประสบล้มเหลว					
12.	ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวใช้สินค้าหรือบริการจากองค์กรตนเอง					
13.	ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางที่ดีและชื่นชมยกย่องให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ					
14.	ท่านเต็มใจและพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดมากกว่าเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้					
15.	ท่านพยายามอย่างสุดความสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
16.	ท่านมีความพยายามอย่างมากในการรักษามาตรฐานในส่วงาน/แผนกของตน					
17.	ท่านมีความสมัครใจที่จะทำสิ่งอื่นๆนอกเหนือจากงานของตนเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร					
18.	ท่านมักจะเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยปรับปรุงงานหรือยกระดับทีมงานของตน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องเติมข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้สุทธิต่อเดือน

1. ≤10,000 บาท 2. 10,001 – 20,000 บาท

3. 20,001 – 30,000 บาท 4. 30,001 – 40,000 บาท

5. 40,001 – 50,000 บาท 6. 50,001 บาท ขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

1. พนักงาน 2. หัวหน้างาน 3. ผู้บริหาร

6. ประสบการณ์การทำงานในที่ทำงานปัจจุบัน ปี.....เดือน

ขอขอบพระคุณท่านในการตอบแบบสอบถามค่ะ ☺



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ผศ.ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.มนู ลีนะวงศ์

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวรักรัษีศมี วุฒิमानพ
วันเดือนปีเกิด	29 สิงหาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จ.นครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	35/11 ถ.นคร-นพพิดำ ต.ท่าจี่ว อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่พัฒนาองค์กร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 60 ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ โซนซี ชั้น 3 คลองเตย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ