

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ศาสวัต อุ๋ข้าวอุ๋น้ำ

- 1 พ.ศ. 2560

370566

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการจัดการและ Thornton มหาวิทยาลัยบูรพา

กรกฎาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ ศาสตราจารย์ อู่ข้าวอู่น้ำ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

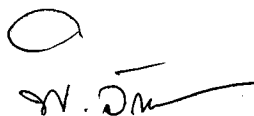
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

  
พ. อู่ข้าว

.....อาจารย์ที่ปรึกษา

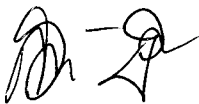
(ดร. พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์

  
พ. อู่ข้าว

.....ประธาน

(ดร. พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ)



.....กรรมการ

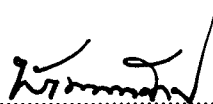
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ ชำรงสินถาวร)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รณภณ นิธิเชาวกุล)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พังนี่ นนทศักดิ์)

วันที่ 28 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ดร. พิมพ์วิณี วัฒนาทรงยศ ประธานกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไข เพื่อนำมาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญที่คอยให้คำปรึกษาทางด้านสถิติ ตลอดจน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเมื่อติดปัญหา และเป็นกำลังใจในการทำงานนิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวประสมทรัพย์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจสำคัญ ในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าอันพึงมีของงานนิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้เพื่อทดแทนคุณบิดา มารดา ครู และอาจารย์ ผู้ซึ่งได้ให้ชีวิต ให้การศึกษาและเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต จนทำให้ผู้วิจัยได้สร้างงานวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

ศาสวัต อยู่ข้าวอุ่นน้ำ

57920122: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/ พนักงาน/ บริษัทเอกชน

ศาสวัต อุ้ว้าวุ่น้ำ: ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์

เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) (ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SOMBOON

ADVANCE TECHNOLOGY PUBLIC LIMITED COMPANY EMPLOYEES). กรรมการควบคุม

งานนิพนธ์: พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ, ปร.ด. 94 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสอายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของสมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 208 คน ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐาน ประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบตัวอย่างสองกลุ่มที่อิสระกัน (Independent samples t Test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้วิธี Scheffe ในการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่

ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร เป็นอันดับที่ 1 ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กรเป็นอันดับที่ 2 และด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นลำดับสุดท้าย 2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

57920122: MAJOR: HUMAN RESOURCES MANAGEMENT; M.M.

(HUMAN RESOURCES MANAGEMENT)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ EMPLOYEE

SATSAWAT UKAWUNAM: ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
SOMBOON ADVANCE TECHNOLOGY PUBLIC LIMITED COMPANY. EMPLOYEES  
ADVISOR: PIMPAWEE WATTHANASONGYOT, Ph.D., 94 P. 2016.

This study is guided by three objectives: 1. the search for the levels of organizational commitment of employees of Somboon Advance Technology Public Limited Company 2. to compare personal factors and organizational commitment of employees of Somboon Advance Technology Public Limited Company to perception level of the studied classified by personal factors including sex, age, education, marital status, length of employment, position. The samples which include 208 employees are from Proportional stratified random sampling. A 5-rating-scale questionnaire is used as the data collecting tool. The statistics used for data analysis are percentage, mean, standard deviation, independent samples t-Test, F-test, and scheffe method for pair matching comparison.

The findings are as follow 1. The overall employee's organizational commitment level is moderate. Secifically, when considering each aspect, A willingness to exert a considerable effort on behalf of the organization at the highest level, followed the aspects of a strong intent or desire to remain with the organization, and a strong belief in, and acceptance of, the organization's goals and values 2. The overall employee's perception level organizational commitment of the company is moderate. The differences of sex, age, education, marital status, length of employment, position produce different perception.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลองค์การ.....	9
แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผลการวิจัย.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก.....	78
ภาคผนวก ข.....	81
ภาคผนวก ค.....	89
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	94

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	6
3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
3-2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	33
4-1 จำนวน และ ร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยบุคคล.....	37
4-2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม (n=208) คน.....	39
4-3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร	40
4-4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร.....	42
4-5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจและมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร.....	44
4-6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	45
4-7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกอายุ..	47
4-8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	48
4-9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	49



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับและ ยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักรับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันเป็น รายคู่.....	50
4-11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	51
4-12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นและ เจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	52
4-13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อให้เกิดประประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร จำแนกตามระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	53
4-14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและยอมรับ ปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจและ มีความผูกใจรักรับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่าง กันเป็นรายคู่.....	54
4-15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	55
4-16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตาม อายุการทำงาน.....	56
4-17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมุ่งมั่นและ เจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	58

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็ม กำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ จำแนกตามอายุ การทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	59
4-19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับและยอม ปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์การโดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์การ จำแนกตามอายุการทำงานที่ แตกต่างกันเป็นรายคู่.....	60
4-20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนก ตามตำแหน่งงาน.....	61
4-21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	62

## สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กราฟแสดงอัตราการลาออกของพนักงานในช่วงระยะเวลาปีที่ผ่านมา.....	2
1-2 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
2-1 โครงสร้างการบริหารของบริษัท.....	12

## บทที่ 1

### บทนำ

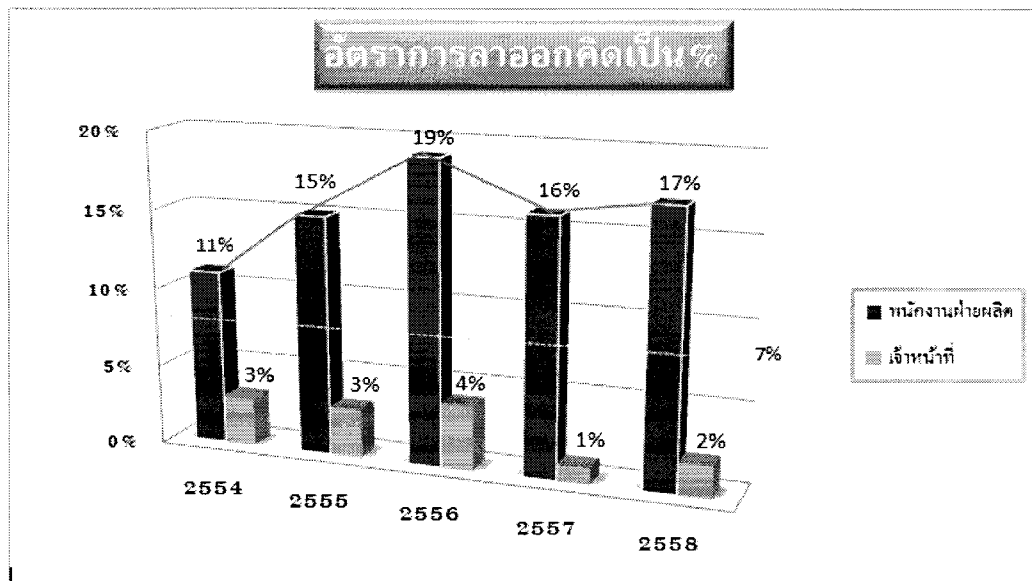
#### ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

บริษัทเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรมเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจของตนเองไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ หากสมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันต่อองค์กรอาจทำให้นุคลากรตัดสินใจลาออกจากองค์กรก่อนเวลาที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้องค์กรขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าในการช่วยสนับสนุนองค์กรให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งสภาพแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันเป็นปัจจัยหลักที่กระตุ้นให้พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรตัดสินใจลาออกจากองค์กรก่อนเวลาอันสมควร และการลาออกของบุคลากรทำให้เกิดผลกระทบทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินกิจการขององค์กรต่อไปในอนาคต เช่น การใช้ความรู้เฉพาะตัวบุคคลมาถ่ายทอดแก่พนักงานใหม่เพื่ออบรมและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ที่มีค่าเพื่อนำไปใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนั้นองค์กรก็ต้องสูญเสียเวลาและต้นทุนในการอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้เวลาอย่างมากในการพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทนพนักงานที่มีความสามารถสูง นอกจากนี้ หากองค์กรมีอัตราการลาออกสูง ภาวลักษณะขององค์กรจะถูกมองในแง่ลบส่งผลกระทบต่อหลายขวัญและทัศนคติของบุคลากรที่ยังคงอยู่ในองค์กร การลาออกของบุคลากรจะส่งผลกระทบต่อหลายขวัญและทัศนคติของบุคคลที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้น และหากมีอัตราการลาออกสูง ภาวลักษณะขององค์กรจะถูกมองในแง่ลบและองค์กรจะขาดความมั่นคงตามมา ฉะนั้นองค์กรควรคำนึงถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร (จงกลรัตน์ วงศ์นาถ, 2546) และจากสถานการณ์การลาออกของพนักงานในบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ในช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีอัตราการลาออกของพนักงานสูงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถิติสูงสุดมีพนักงานลาออกจำนวน 100 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 23 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด และเมื่อเทียบกับเป้าหมายของบริษัทที่กำหนดอัตราการลาออกของพนักงานที่ร้อยละ 7 ต่อปีถือว่าบริษัทมีอัตราการลาออกที่รุนแรงอย่างมาก และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลการลาออกของพนักงานในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาพบว่าตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต ตัดสินใจลาออกจากองค์กรด้วยอายุงานต่ำกว่า 2 ปี สำหรับตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป ได้แก่ วิศวกร

เจ้าหน้าที่วางแผนการผลิต ล่ามภาษาญี่ปุ่น ผู้จัดการแผนกรับประกันคุณภาพ ผู้จัดการแผนกบัญชี ที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปีตัดสินใจลาออกจากองค์กร ซึ่งการลาออกจากองค์กรของพนักงานทั้ง 2 ระดับมีผลกระทบต่อองค์กรด้านการบริหารงาน

โดยสาเหตุหลักที่พนักงานทั้ง 2 ระดับตัดสินใจลาออกจากองค์กร ได้แก่ ต้องการได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น รู้สึกไม่มั่นใจในความก้าวหน้าในสายงานปัจจุบันของตน และการเห็นต่างกับนโยบายขององค์กร จากข้อมูลด้านอายุงานของพนักงานนั้นแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมาเป็นเวลานานมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง และพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยอาจอยู่ในช่วงระหว่างค้นหาความต้องการของตนเอง หรืออาจต้องการทำงานที่มีความท้าทายที่มากขึ้น เมื่อพนักงานคนเก่าตัดสินใจลาออกจากองค์กรออกไป โดยเฉพาะพนักงานที่เป็น Key person ในการควบคุมและขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร จะทำให้การดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน และอาจทำให้องค์กรสรรหาบุคลากรมาทดแทนไม่ทันซึ่งจะส่งผลให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความรักความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของตน โดยเริ่มต้นโดยการสำรวจข้อมูลทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลเป็นฐานในการเสริมสร้างหรือพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มากขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจนั้นจะทำให้องค์กรทราบว่าพนักงานในกลุ่มใด ตำแหน่งใด สายงานใด ที่ต้องเร่งพัฒนาความผูกพันเป็นอันดับแรกก่อนที่องค์กรจะสูญเสียพนักงานที่ดีมีความสามารถไป



ภาพที่ 1-1 กราฟแสดงอัตราการลาออกของพนักงานในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

จากภาพที่ 1-1 กราฟแสดงอัตราการลาออกของพนักงานบริษัทสมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา พบว่าพนักงานในสมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มีแนวโน้มการลาออกจากองค์กรที่สูงขึ้น เมื่อเทียบกับเป้าหมายอัตราการลาออกของบริษัทกำหนดขึ้นร้อยละ 7 ต่อปี ผลรวมอัตราการลาออกประจำปี พ.ศ. 2554 เท่ากับ ร้อยละ 14 พ.ศ. 2555 เท่ากับ ร้อยละ 18 พ.ศ. 2556 เท่ากับร้อยละ 23 พ.ศ. 2557 เท่ากับร้อยละ 17 และ พ.ศ. 2558 เท่ากับร้อยละ 19 เมื่อพิจารณาพนักงานที่ลาออกจากองค์กรตามประเภทงานของพนักงาน พนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยตรง มีอัตราการลาออกมากกว่าพนักงานตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ได้แก่พนักงานที่ไม่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์โดยตรงเป็นตำแหน่งงานช่วยสนับสนุนสายกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์ ได้แก่ วิศวกร เจ้าหน้าที่วางแผนการผลิต ล่ามภาษาญี่ปุ่น ผู้จัดการแผนกรับประกันคุณภาพ ผู้จัดการแผนกบัญชี เป็นต้น (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2558)

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและใช้ข้อมูลการศึกษารั้งนี้ เป็นแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร โดยการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรเต็มใจและพยายามที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็มีความรักความผูกพันต่อองค์กรด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

### สมมติฐานการวิจัย

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ประกอบด้วย

H1: พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

H2: พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

H3: พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

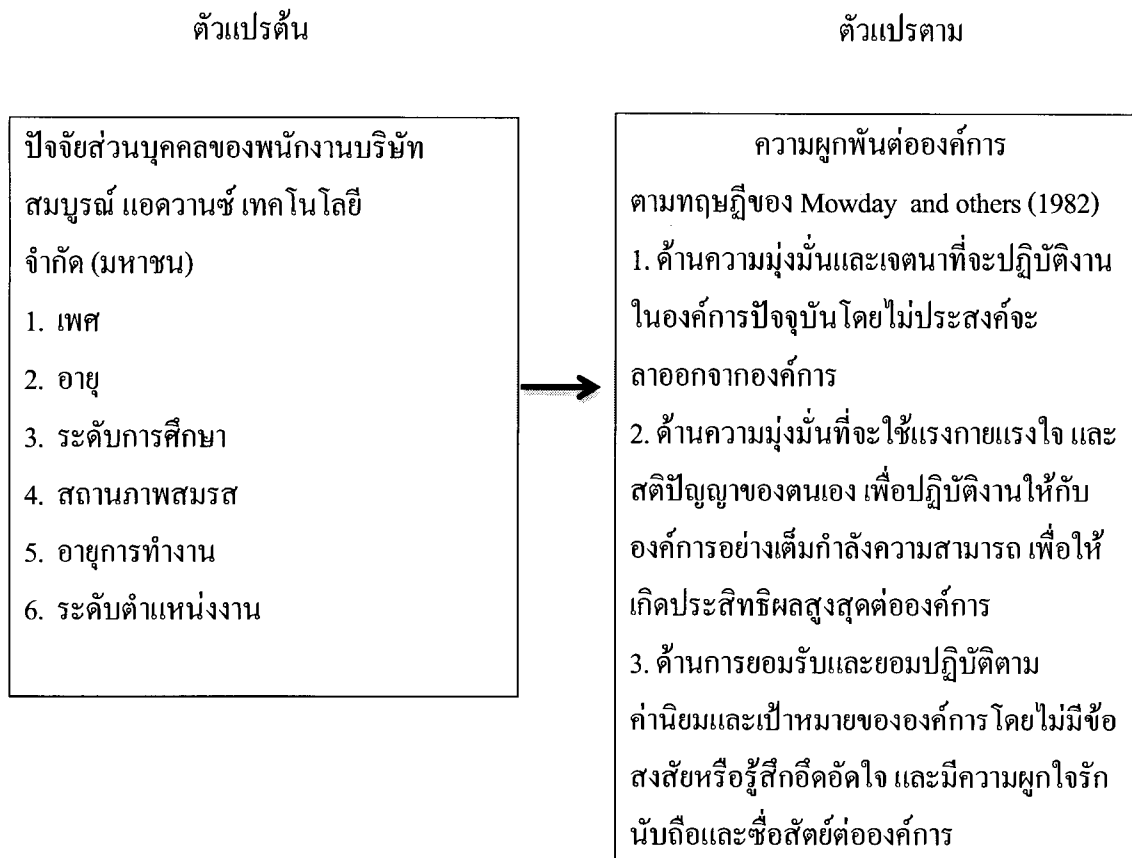
H4: พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

H5: พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

H6: พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ เมาว์เดย์ และคณะ (Mowday, et al., 1982, อ้างถึงใน Chughtai & Zafar, 2006) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมการสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรที่มีอยู่แล้ว ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางใหม่ในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาพนักงานเพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร และวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานของบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในประเด็นศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ตามทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ เมาว์เคย์ และคณะ (Mowday et al., 1982 อ้างถึงใน Chughtai & Zafar, 2006) ซึ่งมีองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ

1. ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร
2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ
3. ด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรโดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ มีตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพสมรส
- อายุการทำงาน



- ระดับตำแหน่งงาน  
ตัวแปรตาม
- ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
  - ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร
  - ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ
  - ด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร
- ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวนรวม 433 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2558)
- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) พนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นกลุ่มตัวอย่างได้มาจากจำนวนประชากรของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 433 คน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ยามานะ (Yamane, 1976) และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) และเก็บตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) จำนวน 208 คน และผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วนของพนักงานตามตำแหน่งงาน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้นี้ดังนี้

ตารางที่ 1-1 การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตำแหน่งงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานระดับปฏิบัติการ	310	149
พนักงานระดับหัวหน้างาน	57	28
พนักงานระดับหัวหน้าส่วน	39	19
พนักงานระดับผู้จัดการ	27	12
รวม	433	208

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร มีขอบเขตพื้นที่ที่ศึกษาเฉพาะ บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ศึกษาช่วงเดือนมิถุนายน 2558 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2558 รวมระยะเวลา 6 เดือน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

องค์กร หมายถึง บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ระดับตำแหน่งงาน ประกอบด้วย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานและรวมถึงพนักงานที่ปฏิบัติในกระบวนการผลิต
2. พนักงานระดับหัวหน้างาน หมายถึง พนักงานที่เป็นหัวหน้าโดยตรงของพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. พนักงานระดับหัวหน้าส่วน หมายถึง พนักงานที่เป็นหัวหน้าโดยตรงของพนักงานระดับหัวหน้างาน และทำหน้าที่ดูแลภาพรวมจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ
4. พนักงานระดับผู้จัดการ หมายถึง พนักงานระดับบริหารปฏิบัติงานรายงานตรงกับรองประธานบริษัท

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค้ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น เมาว์เคย์ และคณะ (Mowday et al. others, 1982 อ้างถึงใน Chughtai & Zafar, 2006, p. 39)

1. ความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร
2. ความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

3. การยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์การโดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์การ หมายถึง การยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์การ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา มีสาระสำคัญดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) หรือเรียกว่า SAT ก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2538 ที่จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีผลิตภัณฑ์หลัก คือ เพลาข้าง (Axle shaft) มีโรงงานและสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 129 หมู่ที่ 2 ถนนบางนา-ตราด ก.ม. 15 ตำบลบางโหลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งปัจจุบันบริษัทมีพนักงานทั้งสิ้น 433 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2558) โดยบริษัทเป็นบริษัทสัญชาติไทย 100% และได้รับการร่วมมือด้านเทคโนโลยีจากประเทศญี่ปุ่นถ่ายทอด Know-how ในด้านกระบวนการผลิตและออกแบบเครื่องจักรที่ใช้ผลิตสินค้า

ภายหลังบริษัทได้ก่อตั้งบริษัทเพื่อทำการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทอื่นขึ้นมาตามลำดับ โดยใช้คำว่าบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์ (Somboon group) โดยประกอบด้วยบริษัทในเครือดังนี้

1. บริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด ผลิตสินค้าหลัก คือ Coil Spring, Leaf Spring , Stabillizer Bar บริษัท สมบูรณ์ หล่อเหล็กเหนียวอุตสาหกรรม จำกัด ผลิตสินค้าหลัก คือ ชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทกลิ้ง บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล แคสติ้ง โปรดักส์ จำกัด ผลิตสินค้าหลัก คือ ชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทงานหล่อ บริษัท สมบูรณ์ ฟอรัจจิง เทคโนโลยี จำกัด ผลิตสินค้าหลัก คือ ชิ้นส่วนโลหะตีขึ้นรูป โดยบริษัทดังกล่าวจะมีพนักงานสัญชาติญี่ปุ่นประจำในแต่ละบริษัท เป็นตำแหน่งระดับบริหารคอยให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีรวมทั้งบริหารจัดการภายในองค์กร
2. บริษัทฯ และบริษัทย่อย ประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนสำหรับอุตสาหกรรมยานยนต์ เช่น รถยนต์นั่ง รถกระบะ รถบรรทุกและอุตสาหกรรมเครื่องจักรเพื่อการเกษตร โดยกลุ่มลูกค้าหลัก ได้แก่ ผู้ประกอบยานยนต์ (Original Equipment Manufacturer: OEM) ทั้งในประเทศและ

ต่างประเทศซึ่งมีการทำสัญญาซื้อขายระยะยาว และผู้ค้าชิ้นส่วนอะไหล่ (Replacement Equipment Manufacturer: REM) การดำเนินงานของบริษัทในกลุ่ม มีนโยบายเติบโตไปกับลูกค้า โดยมุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกัน ในด้านการดำเนินงานนั้นแต่ละบริษัทจะมีการดำเนินงานเสมือนเป็นหน่วยธุรกิจ (Business Unit: BU) ขององค์กร โดยคณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายรวม เพื่อให้บริษัทในกลุ่มแต่ละบริษัทนำไปปฏิบัติใช้ ซึ่งผู้บริหารในแต่ละสายงาน จะต้องรายงานการปฏิบัติงานต่อกรรมการผู้อำนวยการ ทั้งนี้ในด้านการดำเนินงานแต่ละบริษัทมีการกำหนด เป้าหมาย กลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ และมีการติดตามผลร่วมกัน โดยจัดให้มีการประชุมเป็นประจำในการประชุมผู้บริหารของกลุ่มบริษัท (Executive committee)

ปัจจุบันบริษัทในกลุ่มได้ผลิตผลิตภัณฑ์ภายใต้มาตรฐานและข้อกำหนดมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการผลิตที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารและดำเนินการผลิตภายใต้มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 รวมถึงระบบบริหารจัดการคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมรถยนต์ ISO/TS 16949 ไปพร้อมกันด้วย

#### วิสัยทัศน์

เป็นบริษัทที่เติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในเอเชีย ที่มีความเชี่ยวชาญในการออกแบบและผลิตด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม

#### พันธกิจ

1. เพิ่มศักยภาพการจัดการภายในองค์กร เพื่อสร้างการยอมรับ และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้มีส่วนได้เสีย
2. ตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า ด้วยผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสูง
3. เป็นหุ้นส่วนกับลูกค้า เพื่อการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์
4. เพิ่มศักยภาพกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้นำด้านต้นทุนการผลิตด้วยเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ
5. เสริมสร้างความสามารถ ความสอดคล้องของหลากหลายวัฒนธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากร
6. รักษาและยกระดับธรรมาภิบาล การบริหารความเสี่ยง มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียและสังคม บนพื้นฐานของการมีความรู้คู่คุณธรรม

#### นโยบายทรัพยากรมนุษย์

1. ส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ด้วยการให้ความรู้ ทักษะและการสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

2. สนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลเป็นทั้งคนดีและมีความสามารถ สร้างคุณค่าให้แก่  
องค์กรและสังคม

3. มุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ โปร่งใส ตระหนักถึงหลัก  
ธรรมาภิบาล

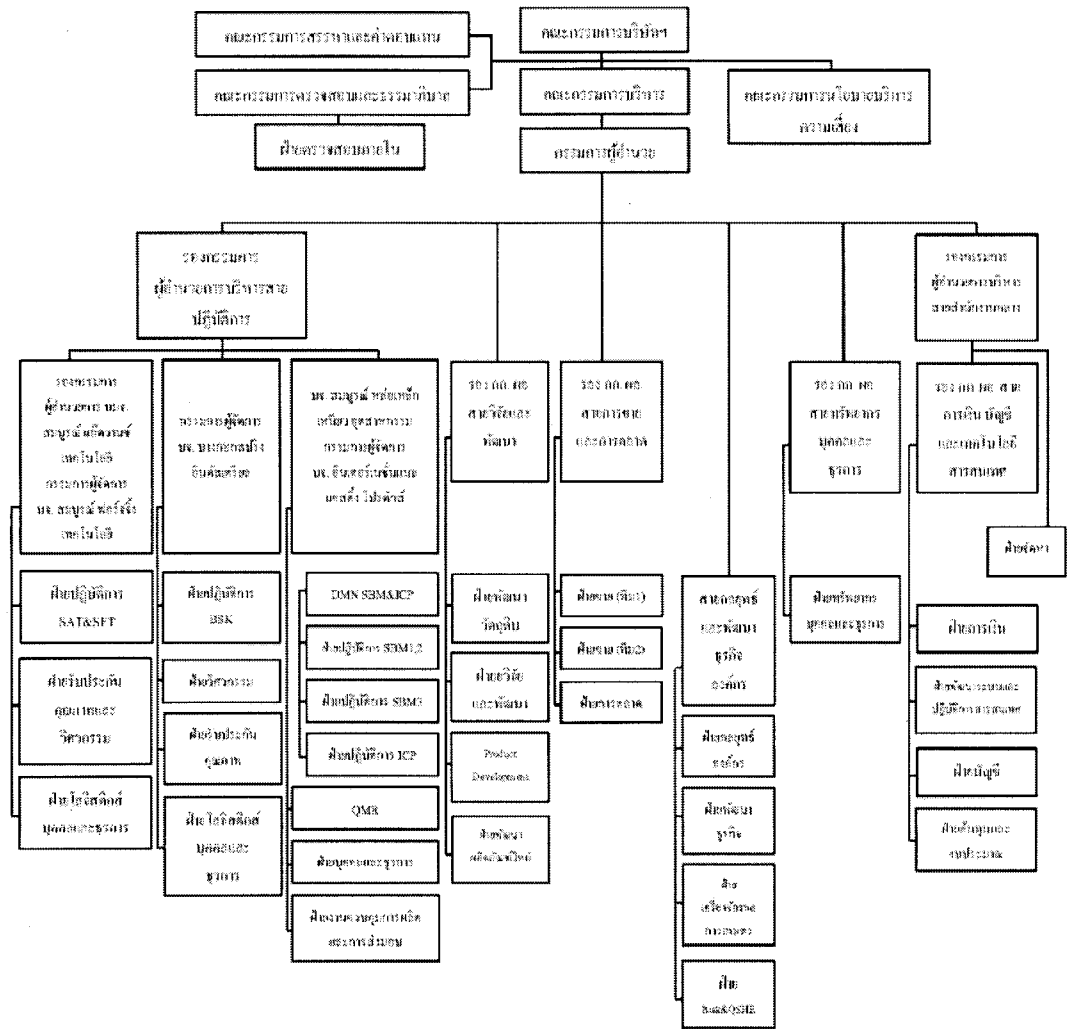
โครงสร้างการบริหารของบริษัท

1. ฝ่ายปฏิบัติการแต่ละ BU
2. ฝ่ายพัฒนาวัตถุดิบ
3. ฝ่ายวิจัยและพัฒนา
4. ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์
5. ฝ่ายขาย
6. ฝ่ายพัฒนารูรูกิจและการตลาด
7. ฝ่ายจัดหา
8. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ
9. ฝ่ายการเงิน
10. ฝ่ายบัญชี
11. ฝ่ายต้นทุนและงบประมาณ



Sorabon Advance Technology Pub Co., Ltd  
178 Moo 7, KM. 15 th Bangna-Trad Rd., Bangphalong,  
Bangplee, Samutprakan 10540, Thailand

### Organization Chart



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารของบริษัท (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2558)

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การในมุมมองที่หลากหลาย สามารถนำเสนอนิยามต่าง ๆ ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์การ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงแล้ว ย่อมจะนำพาองค์การให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

เมาว์เคย์ และคณะ (Mowday, et al., 1982 อ้างถึงใน Chughtai & Zafar, 2006) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ทัศนคติที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคคลากรเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

สเปกเตอร์ (Spector, 2000, p. 217 อ้างถึงใน หลิว ชู หง, 2554, หน้า 10) อธิบายถึงแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การว่ามี 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกองค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective commitment) เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะ



ทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กร เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งและเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment) โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่ามีหน้าที่ที่จะต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน ปีทมา พรหมินทร์, 2549, หน้า 8) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสจะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าไร ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

อารีย์ เอี่ยมเผ่าจีน (2555) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปแบบของการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

จิรากุล วสะพันธุ์ (2544, หน้า 19) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557, หน้า 9) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กรจึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรของตน และปรารถนาอย่างยิ่งที่จะให้องค์กรของตนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยปรารถนาที่จะใช้สติปัญญาความรู้ความสามารถของตนและร่างกายแรงใจทุ่มเทกับการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พร้อมรู้สึกยินดีเต็มใจที่จะปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิเคราะห์องค์กรมากขึ้น เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ดังนี้

เกศรี ศิริเสถียร (2543, หน้า 16-19) กล่าวว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร ดังนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
2. ความตรงเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตรงต่อเวลา
3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์กรเชื่อว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 97 อ้างถึงใน วรรณช ทองโพนุลย์, 2543, หน้า 36) กล่าวว่าไว้ว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง (ตามความเห็นของ Mach & Simon ในปี 1958)
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างมากที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา ดังที่ปรากฏจากผลงานวิจัยของ Koch and Steers ในปี 1976 และ Porter, Steers, Mowday and Boulin ในปี 1974
3. โดยเหตุผลที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งคนสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั่นเอง เราอาจคาดหวังไว้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่ง

ในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

สตีเยร์ (Steers, 1977, pp. 48-54 อ้างถึงใน เกวลิน ฟาง, 2550, หน้า 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่มุมหนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน และยังพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น จะส่งผลถึงอัตราการขาดงานด้วย ถ้าสมาชิกขององค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงแล้ว แนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ศิริพร ไทยกรณ์, 2554, หน้า 42) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใดดังนี้

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การหรือช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเองเป็นอย่างมาก

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 176 อ้างถึงใน ชีรภัทร วาณิชพิทักษ์, 2555, หน้า 12) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การว่ามีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์การจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee commitment)

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551, หน้า 107-108) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษานุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความผูกพันสูงจะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานโดยตรง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายด้าน เช่น การลดอัตราการลาออกของพนักงาน การลดต้นทุนด้านการสรรหาและการฝึกอบรมพนักงาน และสามารถช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้เกิดขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของพนักงานที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจและสติปัญญาของตนเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีที่จะคงอยู่กับองค์กรโดยไม่คิดอยากจะลาออกจากองค์กรไปไหน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการได้มุ่งสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีหลายแนวคิด ดังนี้

เชอริงตัน (Cherrington, 1994 อ้างถึงใน สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์, 2544, หน้า 17) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่า เกิดจากปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอายุงานในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงาน จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงาน จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ และการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข ( 2554, หน้า 103-108 อ้างถึงใน อารีย์ เอี่ยมเผ่าเงิน, 2555, หน้า 16-20 ) กล่าวถึงปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

ก. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)

ข. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job)

ค. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management)

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีผลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ แม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมาก มักจะมีประสิทธิภาพในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความผูกพันในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติ ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

6. เชาวนปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวนปัญญากับความผูกพันในการทำงาน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวนปัญญากับความผูกพันในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มีเชาวนปัญญาในระดับงานสูงแต่ทำงานที่เป็นงานประจำ พบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่าย และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

7. การศึกษา การศึกษากับความผูกพันในการทำงานนั้นมีผลต่อการศึกษาไม่เด่นชัดนัก จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความผูกพันในการทำงานแต่จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ในรายงานการวิจัยหลายชิ้นพบว่า นักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความผูกพันในการทำงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความผูกพันในการทำงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะ ไม่ผูกพันในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไม่ผูกพันในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่ผูกพันในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความผูกพันในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความผูกพันในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความผูกพันในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงาน และได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและผูกพันในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่ทำงาน

## ปัจจัยด้านงาน

1. ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความผูกพันในงาน

3. ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความผูกพันในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือนเลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง จะมีความผูกพันในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไประยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4. ขนาดของหน่วยงาน ความผูกพันในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกัน ได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความผูกพันในการทำงาน

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่อยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่ง แต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพท้องถิ่นความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลาาน

6. สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความผูกพันในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

7. โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

#### ปัจจัยด้านการจัดการ

1. ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่ จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน

2. รายรับ ฝ่ายบริการและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรค ไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่า รายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชน ก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3. ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับฝ่ายบริการของบริษัทและโรงงานเห็นว่า การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความผูกพันในงานได้ แต่จากการศึกษา ซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

4. โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ มีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงาน แต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูง

5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความผูกพันในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานความผูกพันในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน



7. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความผูกพันในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความผูกพันในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัย เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

9. การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การศึกษาหลายแห่งพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายและสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันในการทำงานด้วย

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในการทำงาน ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุดแต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

สเตียร์ (Steers, 1977 อ้างถึงใน นิติกรณ วัฒนาวีรวงศ์, 2552, หน้า 6) ได้ศึกษาโมเดลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร เป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานนั้น (Opportunity for optional interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experiences) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met expectation) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal importance) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organization dependability)

เดวิส (Davis, 1978 อ้างถึงใน นันทกาญจน์ จันทวารา, 2554, หน้า 12) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ผู้นำที่ดี
2. ทราบความเคลื่อนไหวและความเป็นไปของหน่วยงานทุกระดับ
3. ได้รับการปฏิบัติด้วยเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
4. มีโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในงาน
5. มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร
6. มีความอบอุ่นและความยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน
7. มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
8. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายเท่าเทียมกับผู้อื่นที่อยู่ในระดับเดียวกัน
9. มีความสำเร็จในการทำงานที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า
10. มีความเป็นธรรมและความเสมอต้นเสมอปลาย

วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 141-142) กล่าวว่าพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวมีดังต่อไปนี้

1. งาน (Job) คือ ตัวงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า เขานั้นมีความชอบ ความถนัด และความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบความสนใจแล้ว ก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ ในขณะที่เขาทำงานไปโอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ ก็มากขึ้น
2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม โดยเฉพาะในบรรดาคงงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน
3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion)
4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชาผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ
5. สภาพการทำงาน (Working condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ทำงาน

เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ

6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ

7. ผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลเหมือนกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์กรและการจัดการ (Organization and management) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียงในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ เวลาในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ฐานะทางวิชาชีพ ทักษะในการทำงาน ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ รายรับ ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การมอบอำนาจตามตำแหน่งให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงที่ดีขององค์กร และความศรัทธาในตัวผู้นำ ดังนั้น จากปัจจัยดังกล่าวนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและหัวหน้างานภายในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ชนนิกานต์ บุญเพ็ง (2558) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby boomer) และกลุ่มพนักงาน รุ่นใหม่ (Generation Y) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ ในกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Qualitative research) สอบถามข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 341 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-Test สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่

(Scheffe) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

รินทร์ภัส วรรณเกียรติ (2557) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การบรรยากาศขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ สอบถามข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 149 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) สถิติไคสแควร์ (Chi-square) และสถิติถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis) แบบขั้นต่อน (Stepwise) ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง โดยด้านการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การและด้านความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์การอยู่ในระดับสูง ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเพศและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กัญทิมา คุณาวงศ์ (2556) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ สอบถามข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 279 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้แก่ ความท้าทายของงาน ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร และมีอิสระในการทำงาน

ขนิษฐา อินทรอิม (2556) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพสามิต กรณีศึกษาสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านปราบปรามการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพสามิต โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ สอบถามข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 173 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงอนุมาน สถิติ F-test และสถิติเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการกรมสรรพสามิต มีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันที่ระดับ

### นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ณัฐธยาน์ จินดา (2555) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ สอบถามข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 207 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติ t-Test และสถิติ F-test และการวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ สอบถามข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 303 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติ t-Test และสถิติ F-test และการวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีมีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ สายงาน ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือนต่างก็มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศ อายุและสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ร.ต.อ. วีรศักดิ์ รัตนประยูร (2555) วิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 3 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 3 โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ สอบถามข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 45 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

3 มีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง โดยด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีระดับค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการใช้ความพยายามเพื่อองค์การ และด้านการรักษาสภาพสมาชิกขององค์การ ตามลำดับ

สิรินาถย์ กฤษณาธาร (2552) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ สอบถามข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 394 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติ t-Test และสถิติ F-test และการวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้วิธีเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก ผลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริเกศ สิงหศิริ (2551) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่องค์การการค้าของสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่องค์การการค้าของสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะการปฏิบัติงาน และรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าประเด็นในการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การสามารถสรุปได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติส่วนบุคคลที่มีต่อองค์การที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การเกิดประโยชน์ และมีความรักองค์การของตนเอง โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การออกมาในด้านของความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อองค์การโดยไม่ประสงค์ที่จะลาออกจากองค์การ สำหรับปัจจัยที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์การกับพนักงานได้นั้นแบ่งเป็นสองด้าน คือ ด้านผลตอบแทนเป็นขวัญและกำลังใจต่อพนักงานโดยตรง เช่น การประเมินผลการทำงานในเกณฑ์ดี การปรับตำแหน่งพนักงาน เป็นต้น และด้านสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมี

ส่วนร่วมในการแสดงออกความคิดเห็นอย่างอิสระ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อทัศนคติและการแสดงออกของพนักงานถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความเชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานขององค์กร หากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี องค์กรก็จะมีแรงขับเคลื่อนในการดำเนินการได้อย่างบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทำให้องค์กรพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืน

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Ravikumar (2013) วิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทขนาดย่อม บริษัทขนาดเล็ก และบริษัทขนาดกลางในประเทศอินเดีย เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมจากกลุ่มบริษัทขนาดย่อมจนถึงบริษัทขนาดกลางเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศอินเดียให้โตขึ้นมากกว่า 8 % ในเวลาไม่กี่ปีนี้เอง ซึ่งบริษัทผู้ผลิตภาคอุตสาหกรรมสามารถสร้างงานให้กับแรงงานในประเทศอินเดียมากกว่า 60 ล้านคน การวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งกลุ่มการศึกษาดังนี้ บริษัทขนาดย่อม 12 แห่ง บริษัทขนาดเล็ก 10 แห่ง และบริษัทขนาดกลาง 6 แห่ง รวมพื้นที่การศึกษา 28 แห่ง ซึ่งพื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่อยู่ที่นครเจนไนตอนใต้ของประเทศอินเดีย การเก็บข้อมูลใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) และแจกชุดคำถามทั้งหมด 500 ชุด และได้กลับมา 441 ชุด มีอัตราการตอบกลับที่ 89% การวิจัยครั้งนี้แบ่งประเภทกลุ่มตัวอย่างของพนักงานดังนี้ พนักงานทั่วไป ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้วิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ได้แก่ พนักงานทุกระดับของบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 433 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2558)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 208 คน ได้มาจากจำนวนประชากรของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ ยามาเน่ (Yamane, 1976) และใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนกับจำนวนประชากรในแต่ละระดับตำแหน่งงาน โดยคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ ยามาเน่ คือ

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด



e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร} \quad n &= \frac{433}{1+433 (.05)^2} \\ \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= 207.92 \\ \text{ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้} &= 208 \text{ คน} \end{aligned}$$

การแบ่งกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 208 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) จำแนกตามระดับตำแหน่งงานของพนักงานเป็น 4 ระดับและการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) ได้แก่

ตารางที่ 3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานระดับปฏิบัติการ	310	149
พนักงานระดับหัวหน้างาน	57	28
พนักงานระดับหัวหน้าส่วน	39	19
พนักงานระดับผู้จัดการ	27	12
รวม	433	208

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง เป็นคำถามลักษณะแบบเลือกตอบ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกต่องค์การประกอบด้วย ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านการแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การมีความจงรักภักดีต่องค์การ ตามทฤษฎีของ เมาว์เคย์ และคณะ (Mowday, et al., 1982,

อ้างอิงใน Chughtai & Zafar, 2006) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก 10 ข้อ คือ ข้อ 1-10 และข้อคำถามทางลบ 4 ข้อ คือข้อ 11-14 (ด้านละ 4 ข้อ) มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	ระดับคะแนน (คำถามเชิงบวก)	ระดับคะแนน (คำถามเชิงลบ)
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การแปลความหมายข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ผู้วิจัยอาศัยเกณฑ์เฉลี่ยของ (อภิญา อิงอาจ, 2557) ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	อยู่ในเกณฑ์ ต่ำ
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	อยู่ในเกณฑ์ ต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการ และวิธีการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตลอดจนกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3. กำหนดประเด็นและขอบเขตของคำถามให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์แนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัย

4. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามจาก งานวิจัยของ เกวลิน ฟาง (2550) และ นันทกาญจน์ จันทวารา (2555)

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและเสนอแนะ เพิ่มเติม แล้วนำไปปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

6.1 ดร. สุภรณ์ อธิคมสุวรรณ อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์และ  
พัฒนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต  
กำแพงแสน

6.2 ดร. สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข อาจารย์พิเศษประจำ คณะการจัดการและ  
การท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

6.3 ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่ อาจารย์ประจำ คณะการจัดการและ  
การท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

นำความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ มาตรวจสอบหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงตาม เนื้อหาและค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อกับจุดประสงค์ โดยมีสูตรคำนวณดังนี้ (อภิญา อิงอาจ, 2557)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

$N$  แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์คะแนนค่า IOC

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญประเมิน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

ผู้เชี่ยวชาญประเมิน 0 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

ผู้เชี่ยวชาญประเมิน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

7. ผลการตรวจการความความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า มีข้อคำถามที่มีคะแนนมากกว่า 0.50 ทั้งสิ้น 36 ข้อ และข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงจำนวน 7 ข้อ ผู้วิจัยนำเสนอข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์พิจารณาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ชัดเจนของแบบสอบถาม

9. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 จึงสามารถนำไปใช้ได้ (อภิญา อิงอาจ, 2557) สำหรับแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.92 แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังตารางที่ 3 - 2

ตารางที่ 3 - 2 ผลการวิเคราะห์พบว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสรุปได้ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเชื่อมั่น
1. ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร	0.89
2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร	0.80
3. ด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรโดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร	0.78
โดยรวม	0.92

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. จัดส่งหนังสือขออนุญาตต่อผู้จัดการทั่วไปสายทรัพยากรมนุษย์เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้พนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแก่ พนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 208 คนด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แนะวิธีการตอบแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามกลับมาในเวลาที่กำหนด เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน มิถุนายน 2558 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2558 รวมระยะเวลา 6 เดือน
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงานของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อจะใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การทดสอบสมมติฐาน
  - 3.1 พนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มี ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยจำแนกเป็นรายด้าน 3 ด้าน ใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) โดยการทดสอบค่าที่แบบตัวอย่างสองกลุ่มที่อิสระกัน (Independent samples t-Test)
  - 3.2 พนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยจำแนกเป็นรายด้าน 3 ด้าน ใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) ใช้การทดสอบความแปรปรวนระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบ

ค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้วิธีเซฟเฟ (Scheffe) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็น รายคู่

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอควานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative methodology) และเก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอควานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 208 คน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน จำนวนพนักงานตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของพนักงาน
$SD$	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
$t$	แทน ค่าสถิติทดสอบของการแจกแจงแบบ t-distribution
$F$	แทน ค่าสถิติทดสอบของการแจกแจงแบบ F-distribution
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอควานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=208)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	161	77.4
หญิง	47	22.6
รวม	208	100
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	60	28.8
25 - 30 ปี	101	48.6
31 - 40 ปี	38	18.3
40 ปีขึ้นไป	9	4.3
รวม	208	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	25.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	144	69.2
ปริญญาโท	12	5.8
รวม	208	100
4. สถานภาพสมรส		
โสด	156	75.0
สมรส	51	24.5
หย่า	1	.5
รวม	208	100
5. อายุการทำงานในบริษัทนี้		
ต่ำกว่า 5 ปี	124	59.6
5 - 7 ปี	47	22.6
8 - 10 ปี	29	13.9
11 ปีขึ้นไป	8	3.9
รวม	208	100



ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=208)	ร้อยละ
6. ตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ	149	71.6
ระดับหัวหน้างาน	28	13.5
ระดับหัวหน้าส่วน	19	9.1
ระดับผู้จัดการ	12	5.8
รวม	208	100

จากตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของพนักงานจากกลุ่มตัวอย่าง 208 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 208 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 และเพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6

ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และมีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ส่วนใหญ่อายุมีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และหย่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

ส่วนใหญ่อายุการทำงานในบริษัทนี้ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาคือ มีอายุงาน 5-7 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็น 22.6 มีอายุงาน 8-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็น 13.9 และมีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ส่วนใหญ่เป็นพนักงานตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ระดับหัวหน้าส่วน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และระดับผู้จัดการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร	3.15	0.96	ปานกลาง	2
2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร	3.17	0.95	ปานกลาง	1
3. ด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักรับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร	3.15	0.93	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.16	0.17	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16, SD = 0.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.17, SD = 0.95$ ) ลำดับที่ 2 ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร ( $\bar{X} = 3.15, SD = 0.96$ ) และลำดับที่ 3 ด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักรับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.15, SD = 0.93$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร

ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านเลือกที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไป แม้มีโอกาที่จะ ได้รับงานในตำแหน่งที่ดีกว่าจากบริษัทอื่น	2.88	0.94	ปาน กลาง	14
2. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานที่บริษัทต่อไป เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	3.16	0.88	ปาน กลาง	6
3. ท่านคิดว่าบริษัทของท่านเป็นบริษัทที่ดีที่สุดตั้งแต่ ท่านทำงานมา	3.15	0.96	ปาน กลาง	7
4. ท่านรู้สึกเป็นกังวลและเป็นห่วงต่ออนาคตของบริษัท	2.95	1.05	ปาน กลาง	13
5. ท่านต้องการทำงานกับบริษัทให้นานที่สุด เพราะท่านเชื่อว่า บริษัทจะเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	2.99	1.05	ปาน กลาง	12
6. ท่านรู้สึกว่าบริษัทที่ท่านทำงานมีความมั่นคงและเป็นที่ พึ่งพิงของท่านได้	3.00	1.07	ปาน กลาง	10
7. ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของบริษัท น่าทำงาน	3.00	1.01	ปาน กลาง	11
8. ท่านมีความจงรักภักดีต่อบริษัทเป็นอย่างมาก	3.04	1.06	ปาน กลาง	8
9. ท่านไม่เคยวิตกกังวลเมื่อผลกำไรของบริษัทตกต่ำลง	3.03	0.97	ปาน กลาง	9
10. ท่านรู้สึกไม่มั่นใจเมื่อบุคคลอื่นพูดถึงบริษัทในด้านลบ	3.42	0.81	มาก	2
11. ท่านคิดว่าการลาออกจากบริษัทนี้ จะทำให้ท่านมีโอกา สการทำงานที่ก้าวหน้ากว่าเดิม	3.44	0.88	มาก	1
12. ท่านพร้อมจะลาออกจากบริษัททันทีเมื่อมีโอกา ส	3.29	0.89	ปาน กลาง	5
13. ท่านรู้สึกเสียค่าที่ปฏิเสธงานดี ๆ ที่เสนอเข้ามา	3.30	0.94	ปาน กลาง	4

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
14. หากบริษัทมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ไม่ดี ท่านคิดว่าควรลาออกจากบริษัท	3.38	0.95	ปาน กลาง	3
โดยรวม	3.15	0.96	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15, SD = 0.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ท่านคิดว่าการลาออกจากบริษัทนี้ จะทำให้ท่านมีโอกาการทำงานที่ก้าวหน้ากว่าเดิมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.44, SD = 0.88$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ท่านรู้สึกไม่มั่นใจเมื่อบุคคลอื่นพูดถึงบริษัทในด้านลบ ( $\bar{X} = 3.42, SD = 0.81$ ) และข้อที่หากบริษัทมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ไม่ดี ท่านคิดว่าควรลาออกจากบริษัท ( $\bar{X} = 3.38, SD = 0.95$ ) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 3 อันดับท้าย ได้แก่ ข้อที่ท่านต้องการทำงานกับบริษัทให้นานที่สุด เพราะท่านเชื่อว่าบริษัทจะเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 2.99, SD = 1.05$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ท่านรู้สึกเป็นกังวลและเป็นห่วงต่ออนาคตของบริษัท ( $\bar{X} = 2.95, SD = 1.05$ ) และ ข้อที่ท่านเลือกที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไป แม้มีโอกาสที่จะได้รับงานในตำแหน่งที่ดีกว่าจากบริษัทอื่น ( $\bar{X} = 2.88, SD = 0.94$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	3.05	0.98	ปานกลาง	12
2. ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้กับ การปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ	3.20	0.97	ปานกลาง	6
3. ท่านพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ การทำงานของท่านเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น	3.17	0.97	ปานกลาง	7
4. ท่านตั้งใจทำงานทั้งหมดที่ได้รับมอบหมาย เพราะ เชื่อว่าผลของงานจะส่งผลต่อผลประโยชน์ขององค์กร	3.13	1.05	ปานกลาง	8
5. ท่านไม่รู้สึغبื่อหน่ายเมื่อพบปัญหาและอุปสรรค ในการทำงาน	3.04	0.95	ปานกลาง	13
6. ท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานออกมาดีที่สุด	3.08	0.95	ปานกลาง	11
7. ท่านมักจะทำงานเกินเวลาโดยไม่หวังเงินค่าล่วงเวลา	3.03	0.91	ปานกลาง	14
8. ท่านมักแสดงความคิดเห็นเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทอยู่ เป็นประจำ	3.10	0.94	ปานกลาง	10
9. ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ แม้ว่าจะเลยเวลา เลิกงานไปแล้ว	3.12	0.93	ปานกลาง	9
10. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อท่านต้องทำงาน โครงการที่สำคัญ ๆ	3.44	0.87	มาก	1
11. ท่านจะทำงานเฉพาะงานที่มีผลต่อการประเมินผลงานของ ตนเอง	3.26	0.90	ปานกลาง	4
12. ท่านจะทำงานอย่างจริงจังในช่วงหลังเลิกงานเพื่อหวังเงิน ค่าล่วงเวลา	3.20	0.98	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
13. ท่านเชื่อว่าถึงแม้ว่าท่านไม่ช่วยงานโครงการใหญ่ที่มีผู้รับผิดชอบหลายคน แต่งานก็ต้องเสร็จตามแผนที่วางไว้แน่นอน	3.26	0.91	ปานกลาง	3
14. ท่านคิดว่าการทำงานด่วนในช่วงหลังเลิกงานโดยที่ไม่มีกรจ่ายเงินค่าล่วงเวลาเป็นสิ่งที่ไม่ยุติธรรม	3.28	0.99	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.17	0.95	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17, SD = 0.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อท่านต้องทำงาน โครงการที่สำคัญ ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.44, SD = 0.87$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ท่านคิดว่าการทำงานด่วนในช่วงหลังเลิกงานโดยที่ไม่มีกรจ่ายเงินค่าล่วงเวลาเป็นสิ่งที่ไม่ยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.28, SD = 0.99$ ) และข้อที่ท่านเชื่อว่าถึงแม้ว่าท่านไม่ช่วยงานโครงการใหญ่ที่มีผู้รับผิดชอบหลายคน แต่งานก็ต้องเสร็จตามแผนที่วางไว้แน่นอน ( $\bar{X} = 3.26, SD = 0.91$ ) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 3 อันดับท้าย ได้แก่ ข้อที่เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ( $\bar{X} = 3.05, SD = 0.98$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ท่านไม่รู้สึกรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.04, SD = 0.95$ ) และข้อที่ท่านมักจะทำงานเกินเวลาโดยไม่หวังเงินค่าล่วงเวลา ( $\bar{X} = 3.03, SD = 0.91$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและ  
 ยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และ  
 มีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

ด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายของ องค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูก รักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด	3.03	0.97	ปานกลาง	14
2. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น	3.20	0.91	ปานกลาง	4
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในบริษัทเสมอ	3.11	0.90	ปานกลาง	8
4. ท่านคิดว่านโยบายของบริษัท เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้อง ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม	3.10	0.99	ปานกลาง	9
5. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทท่านในภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ท่านจะ รีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวนั้นทันที	3.10	0.92	ปานกลาง	10
6. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าท่านเป็น ส่วนหนึ่งของบริษัท	3.06	0.95	ปานกลาง	12
7. ท่านมีความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เห็นนโยบาย บริษัทที่ตั้งไว้บรรลุเป้าหมาย	3.12	0.97	ปานกลาง	7
8. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานและองค์กรเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	3.08	0.91	ปานกลาง	11
9. ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของบริษัท	3.04	0.91	ปานกลาง	13
10. ท่านรู้สึกขัดแย้งต่อข้อบังคับที่บริษัทกำหนดไว้	3.43	0.85	มาก	1
11. ท่านมักจะพุดกับเพื่อนต่างแผนกในเรื่องความไม่เหมาะสม ของนโยบายบริษัท	3.27	0.97	ปานกลาง	2
12. ท่านคิดว่าบริษัทควรเปลี่ยนแปลงค่านิยมองค์กร ให้สอดคล้องกับบริษัทอื่น	3.21	0.91	ปานกลาง	3
13. ท่านเคยคิดว่าการปฏิบัติตามเป้าหมายของบริษัท เป็น หน้าที่หลักของผู้บริหารระดับสูง	3.16	0.94	ปานกลาง	6
14. ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท	3.18	0.95	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.15	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติ ตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือ และซื่อสัตย์ต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.15, SD = 0.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ท่านรู้สึกขัดแย้งต่อข้อบังคับที่บริษัทกำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.43, SD = 0.85$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ท่านมักจะพูดคุยกับเพื่อนต่างแผนกในเรื่องความไม่เหมาะสมของนโยบายบริษัท ( $\bar{X} = 3.21, SD = 0.97$ ) และข้อที่ท่านคิดว่าบริษัทควรเปลี่ยนแปลงค่านิยมองค์กร ให้สอดคล้องกับ บริษัทอื่น ( $\bar{X} = 3.21, SD = 0.91$ ) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน 3 อันดับท้าย ได้แก่ ข้อ ที่ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ( $\bar{X} = 3.06, SD = 0.95$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของบริษัท ( $\bar{X} = 3.04, SD = 0.91$ ) และ ข้อที่ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 3.03, SD = 0.97$ ) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (n=161)		เพศหญิง (n=47)		t	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร	2.71	0.69	3.49	0.77	-6.58*	.000
2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร	2.78	0.70	3.57	0.69	-6.85*	.000



ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย (n=161)		เพศหญิง (n=47)		t	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
3.ด้านการยอมรับและยอม ปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมาย ขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัย หรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความ ผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อ องค์กร	2.79	0.68	3.59	0.70	-7.08*	.000
โดยรวม	2.76	0.66	3.55	0.68	-7.09*	.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และ ด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานเพศชายในทุก ๆ ด้าน ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุของพนักงาน พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นมีความกว้างของจำนวนผู้ให้ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการ Recode กลุ่มของตัวแปรด้านอายุ โดยกำหนดกลุ่มตัวแปรดังนี้ กลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี กลุ่มอายุ 25-30 ปี และกลุ่มอายุ 31 ปีขึ้นไป ผลการเปรียบเทียบ ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความมุ่งมั่นและ เจตนาที่จะปฏิบัติงาน ในองค์กรปัจจุบัน โดย ไม่ประสงค์จะลาออก จากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	64.16	32.08	106.74*	.000
	ภายในกลุ่ม	205	61.62	0.30		
	รวม	207	125.78			
2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะ ใช้ร่างกายแรงใจ และ สติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับ องค์กรอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อให้ เกิดประสิทธิผลสูงสุด ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	67.22	33.61	125.23*	.000
	ภายในกลุ่ม	205	55.02	0.27		
	รวม	207	122.23			
3. ด้านการยอมรับและ ยอมรับปฏิบัติตามค่านิยม และเป้าหมายของ องค์กรโดยไม่มีข้อ สงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับ ถือและซื่อสัตย์ต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	64.25	32.13	120.50*	.000
	ภายในกลุ่ม	205	54.65	0.27		
	รวม	207	118.91			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	65.19	32.60	133.65*	.000
	ภายในกลุ่ม	205	50.00	0.24		
	รวม	207	115.19			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และ ด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักรับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่างกัน ในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	n	$\bar{X}$	อายุ		
			น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
			2.42	2.69	3.89
น้อยกว่า 25 ปี	60	2.42	-	0.27*	1.47*
				(.011)	(.000)
25-30 ปี	101	2.69	-	-	1.20*
					(.000)
31 ปีขึ้นไป	47	3.89	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี พนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี และ

พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	n	$\bar{X}$	อายุ		
			น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
			2.51	2.75	3.99
น้อยกว่า 25 ปี	60	2.51	-	0.24* (.018)	1.49* (.000)
25-30 ปี	101	2.75	-	-	1.25* (.000)
31 ปีขึ้นไป	47	3.99	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี พนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-10 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร จำแนกตามอายุที่แตกต่างกันเป็นรายคู่

อายุ	n	$\bar{X}$	อายุ		
			น้อยกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31 ปีขึ้นไป
			2.53	2.77	3.98
น้อยกว่า 25 ปี	60	2.53	-	0.24* (.018)	1.46* (.000)
25-30 ปี	101	2.77	-	-	1.22* (.000)
31 ปีขึ้นไป	47	3.98	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี และพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี พนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาของพนักงาน พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นมีความกว้างของจำนวนผู้ให้ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการ Recode กลุ่มของตัวแปรด้านระดับการศึกษา โดยกำหนดกลุ่มตัวแปรดังนี้ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโท ปรากฏผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตาม  
ระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความมุ่งมั่นและ เจตนาที่จะปฏิบัติงานใน องค์กรปัจจุบัน โดย ไม่ประสงค์จะลาออก จากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	21.64	10.82	21.30*	.000
	ภายในกลุ่ม	205	104.14	0.51		
	รวม	207	125.78			
2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะ ใช้ร่างกายแรงใจ และ สติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับ องค์กรอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อให้ เกิดประสิทธิผลสูงสุด ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	26.90	13.45	28.92*	.000
	ภายในกลุ่ม	205	95.34	0.47		
	รวม	207	122.23			
3. ด้านการยอมรับและ ยอมปฏิบัติตามค่านิยม และเป้าหมายของ องค์กรโดยไม่มีข้อ สงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับ ถือและซื่อสัตย์ต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	20.40	10.20	21.23*	.000
	ภายในกลุ่ม	205	98.51	0.48		
	รวม	207	118.91			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	22.89	11.44	25.42*	.000
	ภายในกลุ่ม	205	92.30	0.45		
	รวม	207	115.19			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ใน 3 ด้าน ได้แก่ ในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจและสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจและมีความผูกพันกับถือนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่างกัน ในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน เป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟ่ ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
			2.44	2.97	3.80
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	2.44	-	0.54*	1.36*
				(.000)	(.000)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	144	2.97	-	-	0.82*
					(.001)
ปริญญาโท	12	3.80	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและระดับ

การศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท
			2.47	3.05	4.02
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	2.47	-	0.58* (.000)	1.54* (.000)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	144	3.05	-	-	0.97* (.000)
ปริญญาโท	12	4.02	-	-	-

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักรับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา				
	n	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท
			2.54	3.05	3.87
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	2.54	-	0.52* (.000)	1.33* (.000)
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	144	3.05	-	-	0.81* (.001)
ปริญญาโท	12	3.87	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4-14 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักรับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโท มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	โสด		สมรส		t	Sig.
	(n=156)		(n=51)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร	2.75	0.69	3.31	0.89	-4.08*	.000
2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร	2.83	0.69	3.39	0.84	-4.30*	.000
3. ด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรโดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักรับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร	2.84	0.69	3.39	0.81	-4.33*	.000
โดยรวม	2.81	0.67	3.36	0.82	-4.84*	.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-15 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้าน

ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุการทำงาน ของพนักงาน พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นมีความกว้างของจำนวนผู้ให้ข้อมูล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการ Recode กลุ่มของตัวแปรด้านอายุการทำงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวแปรดังนี้ อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อายุการทำงาน 5-7 ปี และอายุการทำงาน 8 ปีขึ้นไป ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	69.20	34.60	125.35*	.000
	ภายในกลุ่ม	205	56.58	0.28		
	รวม	207	125.78			
2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	58.26	29.13	93.35*	.000
	ภายในกลุ่ม	205	63.97	0.31		
	รวม	207	122.23			
3. ด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	50.11	25.06	74.67*	.000
	ภายในกลุ่ม	205	68.79	0.34		
	รวม	207	118.91			

ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2	58.90	29.45	107.27*	.000
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	205	56.29	0.28		
	รวม	207	115.19			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจและสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจและมีความผูกใจรักรับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่างกัน ในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่ จึงใช้วิธีของเซฟเฟ่ ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	n	$\bar{X}$	อายุการทำงาน		
			ต่ำกว่า 5 ปี	5-7 ปี	8 ปีขึ้นไป
			2.54	2.84	4.10
ต่ำกว่า 5 ปี	124	2.54	-	0.30* (.004)	1.56* (.000)
5-7 ปี	47	2.84	-	-	1.25* (.000)
8 ปีขึ้นไป	37	4.10	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-17 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อายุการทำงาน 5-7 ปี และ อายุการทำงาน 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	n	$\bar{X}$	อายุการทำงาน		
			ต่ำกว่า 5 ปี	5-7 ปี	8 ปีขึ้นไป
			2.65	2.92	4.08
ต่ำกว่า 5 ปี	124	2.65	-	0.27*	1.43*
				(.020)	(.000)
5-7 ปี	47	2.92	-	-	1.16*
					(.000)
8 ปีขึ้นไป	37	4.08	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4-18 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ อายุการทำงาน 5-7 ปี มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อายุการทำงาน 5-7 ปี และ อายุการทำงาน 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่

อายุการทำงาน	n	$\bar{X}$	อายุการทำงาน		
			ต่ำกว่า 5 ปี	5-7 ปี	8 ปีขึ้นไป
			2.69	2.89	4.01
ต่ำกว่า 5 ปี	124	2.69	-	0.20 (.145)	1.32* (.000)
5-7 ปี	47	2.89	-	-	1.12* (.000)
8 ปีขึ้นไป	37	4.01	-	-	-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-19 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และอายุการทำงาน 5-7 ปี มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อายุการทำงาน 5-7 ปี และ อายุการทำงาน 8 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ของพนักงาน พบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นมีความกว้างของจำนวนผู้ให้ข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการ Recode กลุ่มของตัวแปรด้านตำแหน่งงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวแปรดังนี้ ระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับปฏิบัติการ (n=149)		ระดับบริหาร (n=59)		t	Sig.
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร	2.48	0.38	3.92	0.52	-22.15*	.000
2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร	2.56	0.44	3.97	0.41	-21.99*	.000
3. ด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร	2.59	0.47	3.95	0.36	-22.32*	.000
โดยรวม	2.54	0.40	3.95	0.37	-23.29*	.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-20 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานระดับบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้าน



## ตารางที่ 4-21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 208 คน ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 42 ข้อ และมีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อต่อต้าน ซึ่งแบ่งเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์การ

2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ

3. ด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์การ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความรักและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปนำเสนอขอความอนุเคราะห์ต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความครอบคลุมของข้อคำถามตามเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence:

IOC) แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดผลได้อย่างครอบคลุมตามนิยามที่กำหนดในการศึกษาวิจัย

หลังการหาค่า IOC ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอบบาค

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีรายละเอียดสรุปดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และ ระดับตำแหน่งงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการหาค่าความถี่ และ ร้อยละเพื่อสรุปคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การทดสอบสมมติฐาน

3.1 พนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มี ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยจำแนกเป็นรายด้าน 3 ด้าน ใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) โดยการทดสอบค่าทีแบบตัวอย่างสองกลุ่มที่อิสระกัน (Independent samples t-Test )

3.2 พนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ที่มี ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน 3 ด้าน ใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential statistics) ใช้การทดสอบความแปรปรวนระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และ ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้วิธี Scheffe ในการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่

## สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มากที่สุด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 -30 ปี มากที่สุด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสเป็น สถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 156 คน

คิดเป็นร้อยละ 75.0 อายุการทำงานในบริษัทนี้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 และตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 208 คน โดยภาพรวมส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กรและระดับสุดท้ายคือ ด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส อายุการทำงานในบริษัทนี้ และตำแหน่งงานสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

3.1 พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

3.2 พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่มีอายุ 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

3.3 พนักงานที่ระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ส่วนพนักงานที่ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และพนักงานที่ระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

3.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

3.5 พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5-7 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 8 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

3.6 พนักงานตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ และพนักงานตำแหน่งระดับบริหาร มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

4. ทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายภาพรวมและเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

โดยภาพรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมพนักงานพึงพอใจเกี่ยวกับการดูแลพนักงานขององค์กรอย่างดีพอสมควร อย่างไรก็ตามพื้นฐานขององค์กรเป็นบริษัทสัญชาติไทย องค์กรจึงมีการบริหารแบบแนวคิดของคนไทย มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบรรยากาศการทำงานที่ไม่เคร่งเครียด และมีไมตรีจิตต่อกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่อยู่ในสภาวะการกดดันในการปฏิบัติงาน จึงทำให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นสุข มีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีทักษะอะลุ่มอล่วยในการทำงานดูแลเครือญาติกัน วัฒนธรรมและแนวทางปฏิบัติงานจึงไม่เคร่งครัดจนทำให้เกิดความเครียดซึ่งทำให้สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่เคร่งเครียดเท่าการบริหารงานตามรูปแบบของบริษัทต่างชาติซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ เซอริงตัน (Cherrington, 1994 อ้างถึงใน สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์, 2544, หน้า 17) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร เมื่อองค์กรให้ความอิสระ และมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เรียบง่ายไม่ซับซ้อน จึงทำให้พนักงานขององค์กรรู้สึกมีความสุขในที่ทำงานระดับหนึ่ง

ประเด็นที่น่าสนใจจากผลการวิจัย

1. ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กรระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหารอย่างง่าย ๆ และมีลำดับขั้นบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อนตามแบบแผนของ องค์กรสัญชาติไทยนั้นอาจส่งผลให้พนักงานบางกลุ่มมีความใกล้ชิดกับพนักงานระดับบริหาร

มากเกินไปจนสมควร จึงทำให้พนักงานบางกลุ่มรู้สึกถึงบรรยากาศองค์การว่ามีระบบเส้นสายจนกังวลว่าตนเองอาจไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจึงทำให้พนักงานในองค์การไม่ประสงค์ที่จะทำงานต่อ องค์การต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ ชนนิกันต์ บุญเพ็ง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) พบว่า โดยรวมพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง ในขณะเดียวกัน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อารีย์ เอี่ยมเผ่าจีน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่ง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า พนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่ง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก

2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานบริหารที่มีความใกล้ชิดกับพนักงานบางกลุ่มอย่างเป็นพิเศษ มักให้ความสำคัญกับพนักงานบางกลุ่มเพียงเท่านั้น เช่น การกล่าวชื่นชม การมอบหมายงานที่ทำขาย เป็นต้น ซึ่งพนักงานอีกกลุ่มหนึ่งอาจรู้สึกว่าตนไม่มีส่วนร่วมกับองค์การและรู้สึกว่าตนขาดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ ร.ต.อ. วีรศักดิ์ รัตนประยูร (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 3 มีความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ณัฐชยาน์ จินดา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง มีความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้แรงกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การระดับปานกลาง

3. ด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์การโดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและสื่อสัตย์ต่อองค์การพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและสื่อสัตย์ต่อองค์การระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เป็นธุรกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

โดยมีผู้ถือหุ้นจำนวนมาก ซึ่งการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรนั้น อาจให้ความสำคัญด้านการปันผลคืนกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น จึงอาจมีการตั้งเป้าหมายที่สูงเพื่อให้ผลลัพธ์เกิดขึ้นกับองค์กรและผู้ถือหุ้นให้มากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเหตุทำให้พนักงานต่างรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายที่ยากเกินไป และอาจไม่สามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ อีกทั้ง เกิดความกดดันในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินได้ตั้งเป้าหมายที่ได้ตั้งองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับ ศิริเกษ สิงหศิริ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่องค์กรการค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรการค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กรระดับปานกลาง ในขณะที่เดียวกัน ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กัณทิมา คุณาวงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กรระดับมาก

#### การทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1.1 จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพการบริหารภายในขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ เช่น การโยกย้ายสายงาน การเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของแต่ละแผนก ที่เป็นผลมาจากการลาออกของพนักงานที่ยังอยู่ในแนวโน้มสูง จึงทำให้เพศชายมีความรู้สึกไม่มั่นคง ไม่แน่ใจต่อความมั่นคงขององค์กร เพราะเพศชายเป็นผู้นำของครอบครัว จึงอาจทำให้มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปได้น้อยกว่าพนักงานเพศหญิง จึงทำให้พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนธีรภัทร วงษ์ไทย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.2 จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุเป็นตัวแปรสำคัญที่จะสะท้อนถึงวุฒิภาวะของบุคคล ฉะนั้นเมื่อพนักงานยังมีอายุน้อยขึ้นก็จะมีความคิดในการตัดสินใจอย่างรอบคอบมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย นอกจากนี้พนักงานที่มีอายุน้อยอาจมีความรู้สึกที่ตนเป็นที่ยอมรับจากองค์กรมากกว่าในด้านความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและเป็นกำลังสำคัญต่อองค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนนิกันต์ บุญเพ็ง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความรู้เกี่ยวกับความรู้ความสามารถของตนนั้นสามารถนำมาใช้พัฒนาองค์กรได้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปได้ และรู้สึกว่าตนเองเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันองค์กรไปตามเป้าหมายองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินาคย์ ฤกษ์ภูธร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.4 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลครอบครัว จึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสตระหนักถึงความมั่นคงของหน้าที่การงานของตน และความมั่นคงในชีวิตของตนมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธยาน์ จินดา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

1.5 จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุงานนานกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีอายุงานนานกว่าคิดว่าตลอดระยะเวลาปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นเวลาหลายปี ตนเองได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และรู้สึกว่าองค์กรดูแลและให้ความสำคัญกับตน จึงทำให้แน่ใจว่าการทุ่มเทแรงกายแรงใจ



ของต้นนั้นคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา อินทรอิม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพสามิต กรณีศึกษา สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3 พบว่า ข้าราชการกรมสรรพสามิต ที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.6 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่ามีความพึงพอใจในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อีกทั้งหากพิจารณาถึงด้านผลตอบแทนและสวัสดิการประจำตำแหน่งที่องค์กรจัดให้นั้น ถือว่าตนได้รับสิทธิอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐธยาน์ จินดา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใน 3 ด้าน เพื่อเป็นแนวทางในเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. ด้านความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน โดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามเป็นรายชื่อที่มีระดับคะแนนค่อนข้างต่ำ มีดังนี้

1.1 พนักงานต้องการทำงานกับบริษัทให้นานที่สุด เพราะพนักงานเชื่อว่าบริษัทจะเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ จัดทำโครงการสร้างเส้นทางอาชีพให้กับพนักงาน โดยการสรรหาพนักงานที่มีความสามารถและวุฒิการศึกษาที่ตรงกับตำแหน่งงานที่องค์กรเปิดรับ โดยให้พิจารณาจากพนักงานภายในองค์กรก่อนที่จะเริ่มสรรหาจากภายนอก

1.2 พนักงานรู้สึกเป็นกังวลและเป็นห่วงอนาคตของบริษัท ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้มีการสื่อสารภายในองค์กรถึงทิศทางการเจริญเติบโต หรือความสำเร็จขององค์กรในช่องทางต่าง ๆ ที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้ในวาระและโอกาสที่สำคัญอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องเป็นตัวแทนฝ่ายบริหาร และดำเนินการนำเสนอต่อพนักงานโดยตรง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน และขจัดความรู้สึกกังวลหรือขาดความมั่นใจต่ออนาคตขององค์กร

1.3 พนักงานเลือกที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไป แม้มีโอกาสที่จะได้รับงานในตำแหน่งที่ดีกว่าจากบริษัทอื่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้พนักงานมีส่วนร่วมการบริหารงาน

มากขึ้น เพิ่มความไว้วางใจเมื่อมีการมอบหมายงานให้และตักเตือนผู้ที่กระทำผิดโดยตรงเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นรวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเพื่อปฏิบัติงานให้กับ องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามเป็นรายชื่อที่มีระดับคะแนนค่อนข้างต่ำ มีดังนี้

2.1 เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้สร้างแรงจูงใจพนักงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อองค์กร โดยการพิจารณาปรับปรุงด้านบรรยากาศในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา ควรมอบ โอกาสให้การแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ใหม่หรือการตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาอย่างเสรี โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้นจะต้องส่งเสริมและให้ความร่วมมือ พนักงานอย่างเต็มที่ที่สุด

2.2 พนักงานไม่รู้สึกรู้สีก่อนหน้าเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงเสนอแนะให้ออกแบบตกแต่งออฟฟิศที่มีไว้เพื่อการพูดคุยเกี่ยวกับการปรับปรุงและแก้ไขปัญหา งาน โดยกำหนดให้มีห้องที่สามารถจะเข้าไปอธิบายและปรึกษาหาแนวทางการแก้ไขปัญหภายใน แผนกได้ตลอดเวลา เพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยและเป็นอิสระในการเข้าไปพูดคุยกันในประเด็น ปัญหาต่าง ๆ

2.3 พนักงานมักจะทำงานเกินเวลาโดยไม่หวังเงินค่าล่วงเวลา ดังนั้น ผู้วิจัยจึง เสนอแนะให้ ทำการตรวจสอบภาระงานและรูปแบบการทำงานของพนักงานในแต่ละส่วนใหม่ อีกครั้ง เพื่อค้นหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้า หรือความสูญเปล่า หลังจากนั้นทำการปรับปรุงแบบ ให้พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานทำงานในเวลาปกติโดยบรรลุตามเป้าหมายของงานนั้น ๆ ได้

3. ด้านการยอมรับและยอมรับปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อ สงสัยหรือรู้สึกอึดอัดใจ และมีความผูกใจรักนับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาตามข้อคำถามเป็นรายชื่อที่มีระดับคะแนนค่อนข้างต่ำ มีดังนี้

3.1 พนักงานมีความภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ปรับปรุงรูปแบบและวิธีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน ซึ่ง รูปแบบของเป้าหมายหรือนโยบายนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่พนักงานทุก ๆ คนในองค์กรเข้าถึงได้ และ รับรู้ว่าเป็นเป้าหมายที่สามารถดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เพื่อให้พนักงานทุกหน่วยงานเกิด ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินองค์กรมีประสิทธิภาพ

3.2 พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหของบริษัท ดังนั้น ผู้วิจัยจึง เสนอแนะให้องค์กรชี้แจงประเด็นปัญหา โดยกำหนดให้มีประชุมระดับของค์กรอย่างน้อยเดือนละ

ครั้ง และให้ตัวแทนทุกหน่วยงานเข้าร่วมรับฟังปัญหาขององค์กร และให้แต่ละหน่วยงานเสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหา

3.3 พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เปิดโอกาสรับฟังทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับระเบียบบริษัทที่กำหนดไว้ โดยการให้พนักงานเขียนใบบัตรเสนอความคิดเห็นกลับมา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และดำเนินการทบทวนปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบขององค์กรที่สอดคล้องกับความเป็นจริงต่อไป

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษาครั้งนี้ โดยสามารถนำผลงานวิจัยที่ได้ไปในการเตรียมความพร้อมในการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรปรับให้มีการวิจัยในด้านอื่นๆ ดังนี้

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะงานบรรยากาศในการทำงาน ภาวะของผู้นำ ความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
2. ควรศึกษาบริษัทกลุ่มสมบูรณ์ทุกบริษัท
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทที่มีลักษณะธุรกิจเดียวกัน
4. การศึกษาครั้งต่อไป ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไป นอกเหนือจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในเชิงลึกมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กัณทิมา คุณาวงศ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง วารสารการจัดการสมัยใหม่, 11(1), 83-94.
- เกษรี ศิริเสถียร. (2543). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษตร กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกวลิน ฟาง. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท จงเลิศล้ำ จำกัด. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป, วิทยาลัยการบริการรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนัญญา อินทรอิม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพสามิต กรณีศึกษา สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 3. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรากุล วสะพันธ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- ชนนิกานต์ บุญเพ็ง. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานรุ่นเก่า (Baby Boomer) และกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชัยสิทธิ์ ธีรชนเส. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกับผลลัพธ์ต่อ องค์กร กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- ณัฐธยาน์ จินดา. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ร่วมเจริญ พัฒนา จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธนธีรภัทร วงษ์ไทย. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นนทบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิติภรณ์ วัฒนาวีรวงศ์. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เคซีน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันทกาญจน์ จันทวารธา. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เหมราชพัฒนาที่ดิน จำกัด (มหาชน) นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บริษัทสมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน). (2558). *ข้อมูลทั่วไป ประวัติความเป็นมา จำนวนพนักงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.satpcl.co.th/About/Profile.php>
- ปัทมา พรหมินทร์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รินทร์ลภัส อรรถเชียรไชย. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, คณะสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรณาท สามารถ. (2557). *บุปป์ปัจจัยและความแตกต่างของความเชื่อถือไว้วางใจในทีมและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานในทีมดั้งเดิมและทีมเสมือนจริง: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสายการบิน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนาระบบบริหารมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วรนุช ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). *การวางแผนและควบคุมการผลิต (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร.
- วีรศักดิ์ รัตนประยูร ร.ต.อ. (2555). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 3*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.
- ศิริพร ไทยกรณ์. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. ปัญหาพิเศษบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ศิริเกศ สิงหศิริ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่องค์การการค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์การชุมชน (องค์กรมหาชน)*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิรินาถย์ กฤษณาธาร. (2552). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- หลิว ยู่ หง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท Y ในเมืองคุนหมิง ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิญา อิงอาจ. (2557). *การวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่องานวิจัย: เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อภิญา อิงอาจ. (2557). *การวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่องานวิจัย : เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารีย์ เอี่ยมเผ่าจีน. (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายยานพาหนะขนส่ง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Chughtai, A. A., & Zafar. S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11(1), 39-64.
- Ravikumar, T. (2013). *A Study on Employee Engagement in Manufacturing Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in India*. Bangalore: Department of Management studies, Christ University.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**

**หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ**

ที่ ศธ ๖๖๐๓ ๑/๑๐๓๕๖



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นายศาสต์ อุซ่าวอุ้น้ำ รหัสประจำตัว ๕๗๙๒๐๑๒๒ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร  
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนองานนิพนธ์ เรื่องความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยมี ดร.พิมพ์วิมล วัฒนาทรงยศ  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย และคณะ ที่พิจารณาเห็นว่า  
ท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์  
ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ  
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชณี นนทศักดิ์)  
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๕๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๓๐๕๙

วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่

ด้วย นายศาสวัต อุข้าวอุ้น้ำ รหัสประจำตัว ๕๗๙๒๐๑๒๒ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร  
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนองานนิพนธ์ เรื่องความผูกพัน  
ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) โดยมี ดร.พิมพ์ปวีณ์  
วัฒนาทรงยศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ  
เครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)  
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

**ภาคผนวก ข**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

.....

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำงานงานนิพนธ์ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

(ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SOMBOON ADVANCE TECHNOLOGY PUBLIC LIMITED COMPANY EMPLOYEES)

1. ข้อมูลจากการตรวจแบบสอบถามของท่านถือเป็นความลับโดยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านทั้งสิ้น

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ พนักงานทุกระดับของ บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ศาสตราจารย์ อู่ข้าอู่ข้า

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 25 ปี

25 – 30 ปี

31 – 40 ปี

40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่า

หม้าย

5. อายุการทำงานในบริษัทนี้

ต่ำกว่า 5 ปี

5 – 7 ปี

8 – 10 ปี

11 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่ง

ระดับปฏิบัติการ

ระดับหัวหน้างาน

ระดับหัวหน้าส่วน

ระดับผู้จัดการ

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นและสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเพียงคำตอบเดียว

นิยามศัพท์: ความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 1: ความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร						
1	ท่านเลือกที่จะอยู่ทำงานกับบริษัทต่อไป แม้มีโอกาที่จะได้รับงานในตำแหน่งที่ดีกว่าจากบริษัทอื่น					
2	ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานที่บริษัทต่อไปเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
3	ท่านคิดว่าบริษัทของท่านเป็นบริษัทที่ดีที่สุดในตั้งแต่ท่านทำงานมา					
4	ท่านรู้สึกเป็นกังวลและเป็นห่วงต่ออนาคตของบริษัท					
5	ท่านต้องการทำงานกับบริษัทให้นานที่สุด เพราะท่านเชื่อว่าบริษัทจะมีเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง					
6	ท่านรู้สึกว่าบริษัทที่ท่านทำงานมีความมั่นคงและเป็นที่ยั่งยืนของ ท่านได้					
7	ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของบริษัท นำทำงาน					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	ท่านมีความจงรักภักดีต่อบริษัทเป็นอย่างมาก					
9	ท่านไม่เคยวิตกกังวลเมื่อผลกำไรของบริษัทตกต่ำลง					
10	ท่านรู้สึกไม่มั่นใจเมื่อบุคคลอื่นพูดถึงบริษัทในด้านลบ					
11	ท่านคิดว่าการลาออกจากบริษัทนี้ จะทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานที่ก้าวหน้ากว่าเดิม					
12	ท่านรู้สึกเสียดายที่ปฏิเสธงานดี ๆ ที่เสนอเข้ามา					
13	หากบริษัทมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ไม่ดี ท่านคิดว่าควรลาออกจากบริษัท					



**นิยามศัพท์:** ความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกายแรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านที่ 2: ความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ						
1	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
2	ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ					
3	ท่านพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้การทำงานของท่านเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น					
4	ท่านตั้งใจทำงานทั้งหมดที่ได้รับมอบหมายเพราะเชื่อว่าผลของงานจะส่งผลต่อผลประโยชน์ขององค์กร					
5	ท่านไม่รู้สึกรู้สึกระอายเมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
6	ท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานออกมาที่ดีที่สุด					
7	ท่านมักจะทำงานเกินเวลาโดยไม่หวังเงินค่าล่วงเวลา					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	ท่านมักแสดงความคิดเห็นเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทอยู่เป็นประจำ					
9	ท่านมีความเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานไปแล้ว					
10	ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อท่านต้องทำงานโครงการที่สำคัญ ๆ					
11	ท่านจะทำงานเฉพาะงานที่มีผลต่อการประเมินผลงานของตนเอง					
12	ท่านจะทำงานอย่างจริงจังในช่วงหลังเลิกงานเพื่อหวังเงินค่าล่วงเวลา					
13	ท่านเชื่อว่าถึงแม้ว่าท่านไม่ช่วยงานโครงการใหญ่ที่มีผู้รับผิดชอบหลายคน แต่งานก็ต้องเสร็จตามแผนที่วางไว้แน่นอน					
14	ท่านคิดว่าการทำงานด่วนในช่วงหลังเลิกงานโดยที่ไม่มีการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาเป็นสิ่งที่ไม่ยุติธรรม					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง: ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท สมบูรณ์ แอควานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ความมุ่งมั่นและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันโดยไม่ประสงค์จะลาออกจากองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

ความมุ่งมั่นที่จะใช้ร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาของตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็ม  
กำลังความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

การยอมรับและยอมปฏิบัติตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยไม่มีข้อสงสัยหรือรู้สึกอึดอัด  
ใจ และมีความผูกใจรักรับถือและซื่อสัตย์ต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ศาสวัต อุ๋ข้าวอุ๋น้ำ

นิสิตปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

**ภาคผนวก ค**

- ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
- ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

## 1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

บทบาทหน้าที่	ความคาดหวัง			IOC	สรุปผล
	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ				
	1	2	3		
1. ด้านความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร					
1.1 ท่านยังเลือกที่จะอยู่กับบริษัทต่อไป แม้มีโอกาสที่จะได้รับงานใน ตำแหน่งที่ดีกว่าจากบริษัทอื่น	1	0	1	0.67	ใช้ได้
1.2 ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานที่บริษัทต่อไป เป็นการตัดสินใจที่ ถูกต้อง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
1.3 ท่านคิดว่าบริษัทเป็นบริษัทที่ดีที่สุดตั้งแต่ท่านทำงานมา	1	1	0	0.67	ใช้ได้
1.4 ท่านรู้สึกเป็นกังวลต่ออนาคตของบริษัท	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.5 ท่านต้องการทำงานกับบริษัทให้นานขึ้น เพราะท่านเชื่อว่าบริษัท จะให้ผลตอบแทนที่ดีขึ้น	1	-1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
1.6 ท่านคิดว่าบริษัทมีความมั่นคงและคิดว่าเป็นที่พึงพิงของท่านได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.7 ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศของบริษัทน่าทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.8 ท่านมีความจงรักภักดีต่อบริษัทอย่างมาก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.9 ท่านไม่เคยวิตกเมื่อผลกำไรของบริษัทตกต่ำลง	1	1	0	0.67	ใช้ได้
1.10 ท่านรู้สึกไม่มั่นใจเมื่อบุคคลอื่นพูดถึงบริษัทในด้านลบ (-)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.11 ท่านคิดว่าหากลาออกจากบริษัท อาจทำให้พบโอกาสที่ดีกว่า (-)	1	-1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
1.12 ท่านพร้อมจะลาออกจากบริษัททันทีเมื่อมีโอกาส (-)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.13 ท่านรู้สึกเสียดายที่ปฏิเสธงานดีๆที่เสนอเข้ามา (-)	1	-1	1	0.33	ใช้ไม่ได้
1.14 หากบริษัทมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงเล็กน้อย ท่านคิดว่าควร ลาออกจากบริษัท (-)	1	1	1	1.00	ใช้ได้

บทบาทหน้าที่	ความคาดหวัง			IOC	สรุปผล
	คะแนนความ				
	1	2	3		
2. ด้านความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
2.1 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทกับงานเพื่อให้ผลของงานออกมาดีที่สุดทุกครั้ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.2 ท่านเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บริษัทประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.3 ท่านพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้การทำงานของ ท่านเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.4 ท่านรับงานทั้งหมดที่ได้รับมอบหมาย เพราะเชื่อว่าผลของงานจะส่งผลกระทบต่อประโยชน์ขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.5 ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ของตนเอง	1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้
2.6 ท่านพร้อมที่จะสอนงานผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและเพิ่มประสิทธิผลของงาน	1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้
2.7 ท่านมักจะทำงานเกินเวลาโดยไม่หวังเงินค่าล่วงเวลา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.8 ท่านมักแสดงความคิดเห็นเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทอยู่เป็นประจำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.9 ท่านไม่เคยรู้สึกเหนื่อยล้า แม้ว่าจะเป็นการทำงานในวันหยุดของท่านก็ตาม	1	0	0	0.33	ใช้ไม่ได้
2.10 ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อท่านต้องทำงาน โครงการที่สำคัญ ๆ (-)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.11 ท่านจะทำงานเฉพาะงานที่มีผลต่อการประเมินผลงานของตนเอง (-)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.12 ท่านจะทำงานอย่างจริงจังในช่วงหลังเลิกงานเพื่อหวังเงินค่าล่วงเวลา (-)	1	0	1	0.67	ใช้ได้
2.13 ท่านเชื่อว่าถึงแม้ว่าท่านไม่ช่วยงานโครงการใหญ่ที่มีผู้รับผิดชอบหลายคน แต่งานก็ต้องเสร็จตามแผนที่วางไว้แน่นอน (-)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.14 ท่านคิดว่าการทำงานด่วนในช่วงหลังเลิกงานโดยที่ไม่มีมีการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาเป็นสิ่งที่ไม่ยุติธรรม (-)	1	1	0	0.67	ใช้ได้

บทบาทหน้าที่	ความคาดหวัง			IOC	สรุปผล
	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
	1	2	3		
3. ด้านการแสดงผลออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร					
3.1 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.2 ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.3 ท่านมีความเชื่อมั่นในบริษัทเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.4 ท่านคิดว่านโยบายของบริษัท เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันปฏิบัติตาม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.5 เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงบริษัทท่านในภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงแก้ไขคำกล่าวนั้นทันที	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.6 ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.7 ท่านมีความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้นโยบายบริษัทที่ตั้งไว้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.8 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
3.9 ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของบริษัท	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.10 ท่านรู้สึกขัดแย้งต่อข้อบังคับที่บริษัทกำหนดไว้ (-)	1	1	0	0.67	ใช้ได้
3.11 ท่านมักจะพูดกับเพื่อนต่างแผนกในเรื่องความไม่เหมาะสมของนโยบายบริษัท (-)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.12 ท่านคิดว่าบริษัทควรเปลี่ยนแปลงค่านิยมองค์กร ให้สอดคล้องกับบริษัทอื่น (-)	1	1	0	0.67	ใช้ได้
3.13 ท่านเคยคิดว่าการปฏิบัติตามเป้าหมายของบริษัท เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารระดับสูง (-)	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.14 ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท (-)	1	1	1	1.00	ใช้ได้

## 2. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัท สมบูรณ์ แอดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ทั้งฉบับ 0.92