



๑๑๒๒๕๔๐๔๖

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา

: บริษัท อุตสาหกรรมแอดมิ จำกัด

THE MOTIVATIONAL FACTORS INFLUENCING LOYALTY TO THE
ORGANIZATION : CASE STUDY OF ACME
INDUSTRIES CO.,LTD

โดย

นางสาวกานต์รวี จันทร์เจือมาศ

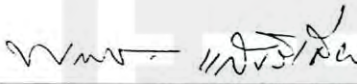
การศึกษาดด้วยตนเองนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

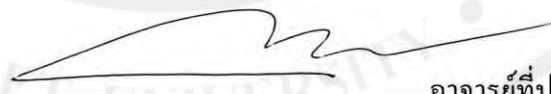
พ.ศ. 2548


การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา :
บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด
The Motivational Factors Influencing Loyalty to the Organization :
Case Study of Acme Industries Co.,Ltd
ชื่อนักศึกษา นางสาวกานต์วี จันทร์เจือมาศ
รหัสประจำตัว 459004
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2547

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ตรวจสอบและอนุมัติให้
การศึกษาด้วยตนเองฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
เมื่อวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2548


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณราย แสงวิเชียร)

คณะกรรมการสอบการศึกษาด้วยตนเอง


อาจารย์ที่ปรึกษา
(อาจารย์พวงชมพู โจนส)


กรรมการ
(อาจารย์ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ)


กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วรสิทธิ์ จักษ์เมธา)

การศึกษาด้วยตนเอง	การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด The Motivational Factors Influencing Loyalty to the Organization : Case Study of Acme Industries Co.,Ltd
ชื่อนักศึกษา	นางสาวกานต์วี จันทร์เจือมาศ
รหัสประจำตัว	459004
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2547

บทคัดย่อ

ปัจจุบัน ปัญหาประการหนึ่งที่ทางธุรกิจประสบกันอย่างมาก ก็คือ การสูญเสียบุคลากร ซึ่งปัญหาดังกล่าว อาจเกิดจากสาเหตุสำคัญหลายประการ สาเหตุประการหนึ่ง ก็คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั่นเอง ซึ่งเมื่อธุรกิจได้รับบุคลากรเข้าทำงานแล้ว บุคลากรไม่มีความรักในองค์กร บุคคลประเภทนี้ก็จะไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความทุ่มเทในการทำงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดขึ้น เพื่อมัดใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนาน ๆ ซึ่งเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็อาจจะนำไปสู่ความจงรักภักดี ความทุ่มเท ความกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งยังอาจช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงานในอนาคตต่อไปได้อีกด้วย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงาน ณ โรงงานบางบ่อ ถนนบางนา-ตราด กม.35 เท่านั้น

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยทำการแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามวัดความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ 6 ด้าน ส่วนที่ 3 เป็นคำถามวัดความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติที่เหมาะสมกับข้อมูล คือ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ อัตราส่วน ร้อยละ ข้อมูลด้านปัจจัยจูงใจและข้อมูลความผูกพัน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ อัตราส่วน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตามใช้การทดสอบที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ ส่วนการหาความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ค่าสถิติไคส์แควร์ในการทดสอบ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ คือ ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพล กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง ผลการวิจัยในครั้งนี้ อาจจะมี Bias บ้าง เนื่องจากพนักงานอาจจะไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่แท้จริงของตนเอง เพราะกลัวการถูก ดำเนินจากหัวหน้างาน แต่อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยครั้งนี้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีหน้าที่ เกี่ยวข้องของบริษัทอุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด ควรจะพิจารณานำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาและปรับปรุงหน่วยงาน พร้อมทั้งแก้ไขในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สถาพร ปิ่นเจริญ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาพิเศษในเรื่องของทฤษฎีและวรรณกรรมต่าง ๆ และด้วยความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และการตรวจสอบอย่างดียิ่งจาก อาจารย์พวงชมพู โจนส์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย จึงทำให้การศึกษาด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

พร้อมกันนี้ขอขอบคุณ พนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแอดมิ จำกัด ทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามให้ผู้วิจัย จนได้ข้อมูลนำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงคณะผู้บริหาร บริษัทอุตสาหกรรมแอดมิ จำกัด ทุกท่านที่ให้โอกาสในการดำเนินงาน ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจและผู้ที่เกี่ยวข้องบ้างตามสมควร

กานต์รวี จันทร์เจือมาศ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	1
กิตติกรรมประกาศ.....	3
สารบัญ.....	4
สารบัญตาราง.....	6
สารบัญแผนภูมิ.....	10
บทที่	
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 ขอบเขตการศึกษา.....	2
1.3 วัตถุประสงค์.....	2
1.4 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา.....	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์การ.....	4
2.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ.....	5
2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	8
2.4 ทฤษฎีการจูงใจ.....	10
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	20
2.7 สมมติฐานในการศึกษา.....	22
3. ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	23

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของ เครื่องมือ.....	26
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
3.5 ระยะเวลาดำเนินงานวิจัย.....	28
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคล.....	29
4.2 ปัจจัยสนใจต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	34
4.3 ความผูกพันต่อองค์กร.....	56
4.4 การทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	71
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	90
5.2 อภิปรายผล.....	92
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม.....	99
ประวัติผู้เขียน.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนที่ใช้วัดปัจจัยจิตใจต่าง ๆ	24
3.2 แบบสอบถามที่ใช้วัดปัจจัยจิตใจต่าง ๆ	24
3.3 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนที่ใช้วัดปัจจัยผูกพันต่าง ๆ	25
3.4 รายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่าง ๆ.....	26
4.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามเพศ.....	29
4.2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามอายุ.....	30
4.3 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามสถานภาพสมรส.....	31
4.4 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	31
4.5 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามระดับการศึกษา.....	32
4.6 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามค่าแรง	33
4.7 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามค่าแรงรายวัน.....	33
4.8 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามค่าแรงรายเดือน.....	34
4.9 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	35
4.10 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา..	37
4.11 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..	39
4.12 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..	41
4.13 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน.....	43
4.14 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน.....	45
4.15 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นคงในงาน.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านลักษณะงาน.....	49
4.17 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านลักษณะงาน.....	51
4.18 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน....	53
4.19 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน....	55
4.20 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ.....	57
4.21 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ.....	61
4.22 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ ขององค์การ.....	63
4.23 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ ขององค์การ.....	65
4.24 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน.....	68
4.25 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย จิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน.....	70
4.26 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การแยกตามเพศ.....	71
4.27 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การแยกตามอายุ.....	72
4.28 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การแยกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	73
4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันด้านความ จงรักภักดี.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.30 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	75
4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน.....	76
4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันด้านความจงรักภักดี.....	77
4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	78
4.34 ความสัมพันธ์ด้านเงินเดือน กับความผูกพันด้านความจงรักภักดี.....	79
4.35 ความสัมพันธ์ด้านเงินเดือน กับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน....	80
4.36 ความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงาน กับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	81
4.37 ความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงาน กับความผูกพันด้านต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	82
4.38 ความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงาน กับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน.....	83
4.39 ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงาน กับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร..	84
4.40 ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงาน กับความผูกพันด้านต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	85
4.41 ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงาน กับความผูกพันด้านทุ่มเทให้กับการทำงาน.....	86
4.42 ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร.....	87
4.43 ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร.....	88
4.44 ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
5.1 ความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ จากมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด.....	93
5.2 ความผูกพันต่อองค์กร จากมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุด.....	93



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
2.1	รูปแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers & Porter.....	9
2.2	ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของอับราฮัม เอช. มาสโลว์.....	13
2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	21



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแนวทางในการพัฒนาประเทศที่ผ่านมา นั้น จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลักในการพัฒนา โรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจที่รัฐบาลให้การสนับสนุนเป็นอย่างมาก โดยการให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ลงทุนในแนวทางดังกล่าว ทั้งผู้ลงทุนภายในประเทศ เช่น การให้ B.O.I. การลดภาษีเครื่องจักรนำเข้า เป็นต้น (จิตติ ชาติรัตนนท์. 2545 : 1)

โรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีมากมาย ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเย็บผ้า อุตสาหกรรมปิโตรเคมี หรือแม้กระทั่งอุตสาหกรรมผลิตเฟอร์นิเจอร์ ฯลฯ องค์การทางธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นได้เนื่องจากความต้องการของสังคม ธุรกิจจึงมีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ คือ การทำกำไร เพื่อการเจริญเติบโตก้าวหน้า และอีกประการ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อหาทางตอบสนองความต้องการของสังคมโดยให้ส่วนรวมมีสภาพดีขึ้น ทั้งนี้ การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ประการได้ ขึ้นอยู่กับฝ่ายจัดการขององค์กร แต่เดิมฝ่ายจัดการจะมุ่งความสนใจไปที่งาน โดยไม่สนใจด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือคือ เอาทรัพยากรมนุษย์ เป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง ที่สามารถควบคุมได้โดยการให้ผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ แต่การให้ความสนใจเฉพาะงานเพียงอย่างเดียวไม่ได้ทำให้ธุรกิจบรรลุเป้าหมายได้เต็มที่ องค์กรยังคงสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญอันดับหนึ่งตลอดมา คือ ทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่ผันแปร มีความต้องการต่าง ๆ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้ การทำงานด้วยความยินดีและเต็มใจ ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด การดำเนินการขององค์กรจะมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ตามที่หวังไว้ ผลที่ตามมา คือ สภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตในสังคมโดยส่วนรวมดีขึ้น (ธงชัย และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2522 : 17)

บริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ยางพาราส่งออกต่างประเทศ โรงงานผลิตตั้งอยู่ ณ ถนนบางนา-ตราด กม.35 อุตสาหกรรมที่ผลิตเฟอร์นิเจอร์ ถือได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่หนักกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น และมีความจำเป็นต้องใช้เครื่องจักรช่วยในการผลิต มีผลทำให้เกิดเสียงดัง ประกอบกับมีฝุ่นไม้มาก และในไลน์ผลิตมีอากาศที่ค่อนข้างร้อน ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทำให้บริษัทฯ หลีกพ้นกับการที่จะต้องเผชิญกับปัญหาการสูญเสียบุคลากรเป็นจำนวนมากในระยะเวลาที่ยาวนานให้กับอุตสาหกรรมประเภทอื่น ที่ตั้งโรงงานผลิตอยู่

ใกล้เคียงกัน ถึงแม้ว่าองค์กรจะหาสามารถสรรหาบุคลากรได้ทันตามความต้องการก็ตาม แต่นั่นก็มิใช่การแก้ปัญหาที่ถูกต้อง เนื่องจากในการสรรหาบุคลากรเข้ามาใหม่ทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีผลกระทบทำให้ต้นทุนเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาว่าจะมีปัจจัยจูงใจใดบ้างที่จะมีผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ที่จะใช้รักษาบุคลากรไว้ได้ยาวนาน

1.2 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ จำกัดขอบเขตกลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่ทำงานที่ถนนบางนา-ตราด กม. 35 เท่านั้น และศึกษาเฉพาะพนักงานปฏิบัติระดับ 1-4 โดยจะมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด อันได้แก่ ผลตอบแทนต่าง ๆ สภาพงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานกับบริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทอุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทอุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางต่อผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต

1.4 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (จูรีพร กาญจนการุณ. 2536 : 6 ; อ้างอิงจาก Strees & Porter. 1982)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร โดยมีความภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร (วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2531 : 26)

พนักงาน หมายถึง พนักงานปฏิบัติการระดับ 1-4 ในบริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด
ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเฉพาะบุคคลที่ชอบหรือพอใจในงานที่ตนทำ
ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (ภรณ์ มหานนท์. 2529 : 65)

เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ค่ากะ
ค่าเบี้ยขยัน (ภรณ์ มหานนท์. 2529 : 65)

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่า
จะเป็นการตัดสินใจและการแก้ปัญหาต่าง ๆ (ภรณ์ มหานนท์. 2529 : 65)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานต่าง ๆ ได้แก่ สภาพ-
แวดล้อมที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ (ภรณ์
มหานนท์. 2529 : 65)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. เพื่อทราบถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่พนักงานในอนาคต
4. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด” มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่า มีตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานงานต่อองค์กร ผู้ศึกษาจึงได้เลือกแนวคิดและทฤษฎีต่อไปนี้มาเป็นกรอบในการศึกษา คือ

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์กร
- 2.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ทฤษฎีการจูงใจ
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา
- 2.7 สมมติฐานในการศึกษา

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์กร

2.1.1 ความหมายขององค์กร

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “องค์กร” (Organization) ไว้หลายหลายท่านด้วยกัน อาทิ เช่น

Brown and Moberg (1980 : 5 ; อ้างถึงใน สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. 2545 : 7) กล่าวว่า องค์กรเป็นสถาบันหนึ่งของสังคม ประกอบด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดและความชำนาญเฉพาะด้าน นอกจากนี้องค์กรจะต้องมีโครงสร้าง

Katz and Kahn (2540 : 30 ; อ้างถึงใน สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. 2545 : 7) ให้ความหมายว่า องค์กร คือ ระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และสิ่งส่งออกหรือผลผลิต (Output)

สมยศ นาวิการ (2540 : 30) ให้คำจำกัดความไว้ว่า องค์กร คือ กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างที่กำหนดไว้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ถ้าบุคคลไม่มีเป้าหมายร่วมกันหรือขาดโครงสร้างที่ระบุไว้เพื่อบรรลุเป้าหมาย กลุ่มบุคคลนั้นก็จะเป็นเพียงแต่ฝูงชนไม่ใช่ องค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 5) ได้สรุปความหมายขององค์กรว่า องค์กร หมายถึงหน่วยงานทางสังคมที่มีกลุ่มคนมาร่วมกันทำงาน ร่วมกันทำกิจกรรม และร่วมกันตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน จึงนับได้ว่าองค์กรเป็นสถาบันทางสังคมที่ตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ องค์กรเป็นหน่วยงานของสังคมที่เพิ่มพูนความรู้ให้แก่คนในสังคมช่วยรักษาเสถียรภาพทางสังคม และช่วยให้คนในสังคมประยุกต์ทักษะบางอย่างมาดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายเร็วขึ้น จุดประสงค์ทั่วไปขององค์กรทุกรูปแบบก็เพื่อบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจทั้งในด้านผลผลิตและการให้บริการ

กล่าวโดยสรุป องค์กร คือ การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมต่าง ๆ

2.2 ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2531 : 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวดีขององค์กรหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการของเขาต่างหาก หากสมาชิกมีความเคารพชอบอริยาศย์ของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่จะทำให้ลำบากยากเข็ญ เขาก็จะเพียรพยายามทำงานสำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้จัดการเขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบ องค์กรนั้นมีใจตัวผู้จัดการ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์กรที่จริง ก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

Becker (1960 : 35 ; อ้างถึงใน จิรวรรณ หาดทรายทอง. 2539 : 7) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ (องค์กร) และสิ่งที่ลงทุน เรียกว่า set-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทน

จากองค์การ ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้น และคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

Porter and Steers (1973 : 111 ; อ้างถึงใน นภาพิณ โหมาศวิน. 2533 : 15) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของความผูกพัน 3 ลักษณะ คือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
- 2.. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแนบเนียน และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

Spector (2000 : 214 ; อ้างถึงใน ศันสนีย์ เตชะลาภอำนวนย. 2544 : 8) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การ โดยอ้างถึงผลงานของ Meyer และ Aller & Smith 1993 ซึ่งสรุปแนวคิดความผูกพันต่อองค์การไว้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกองค์การ และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์การไป แนวคิดนี้สัมพันธ์กับแนวคิด “Sit Bet Approach” ของเบคเกอร์

2. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) สัมพันธ์กับแนวคิด Goal – Congruence Approach คือ เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์การสอดคล้องกัน หมายถึง ความแรงกล้าของความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การ เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้นเป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่ง และเกี่ยวข้องกับองค์การ

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) แนวความคิดเกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคมโดยแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกในองค์การก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม และความผูกพันต่อองค์การเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

ปราณอม กิตติคุณภิธรรม (2538 : 23) ได้สรุปความหมายผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การเสมอ

2.2.2 ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การ

Steers (1977 : 47 ; อ้างถึงใน ภัทริกา ศิริเพชร. 2541 : 9-10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์การได้ดี คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การใดแห่งหนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์การก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์การ และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษา พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความต่อองค์การต่ำ และความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ

Buchanan II (1974 : 534 ; อ้างถึงใน จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539 : 10) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การรวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่องหน้า สำหรับองค์การทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

ภรณี มหานนท์ (2529 : 97) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การที่สมาชิกมีต่อองค์การ สามารถนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การดังนี้ คือ

1. บุคคลที่มีความรู้สึกแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง
2. บุคคลซึ่งมีความผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองเลื่อมใส

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทาง ซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจ ที่จะใช้ความพยายามพอสมควรในการทำงาน ให้กับองค์กร

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

March & Simon (1958 : 444 ; อ้างถึงใน จุริพร กาญจนการุณ. 2536 : 42) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ธรรมชาติของบุคคลประกอบด้วยความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เขาก็จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อ องค์กร

Steers & Porter (1983 : 433-434 ; อ้างถึงใน จุริพร กาญจนการุณ. 2536 : 42) ได้สรุป สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบที่พบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ การปฏิบัติงานในองค์กรนาน

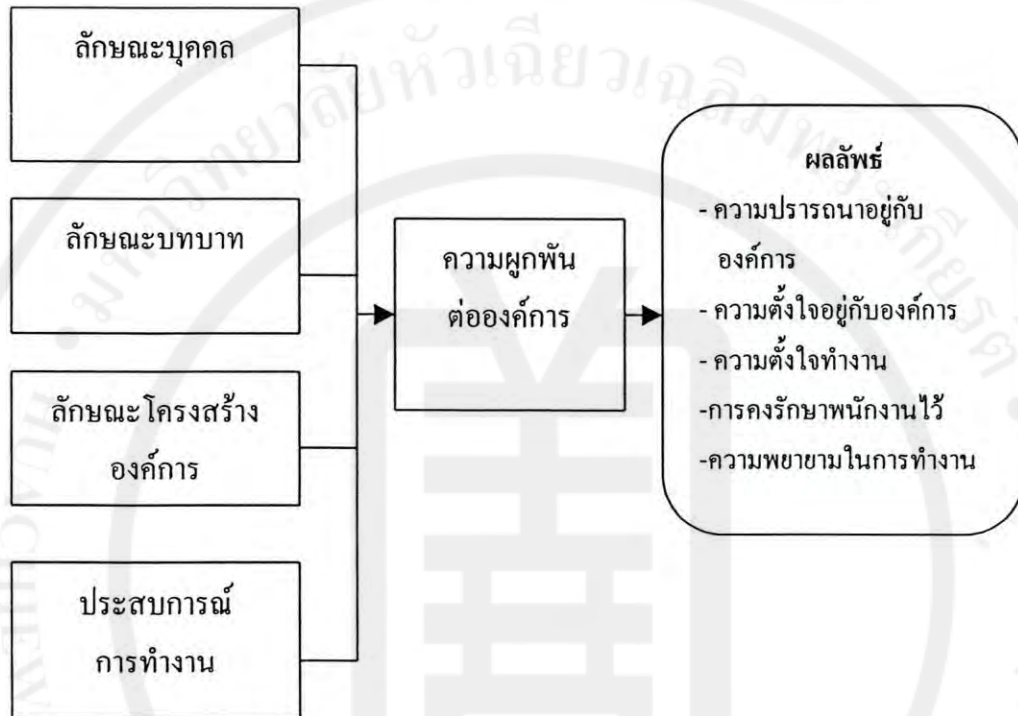
2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่นชัด และบทบาท ที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันในองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กรที่มีระเบียบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ จะมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็น ความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ ทักษะของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์กร ความพึงพา ได้ของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของบังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มี อิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังได้ชี้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน ซึ่ง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติ ตลอดจนมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา และการ เปลี่ยนงานดังแบบจำลองต่อไปนี้ (แผนภูมิที่ 2.1)

แผนภูมิที่ 2.1
รูปแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
และผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers & Porter



ที่มา : Employee organization linkage : the psychology of commitment absenteeism and turnover (1982)

Allen and Meyer (1986 : 32-40 ; อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ขวงตระกูล. 2541 : 8) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ไว้ 3 แนวทาง คือ

1. แนวความคิดในด้านพฤติกรรม (Behavior) โดยมองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม มุ่งเน้นการทำงานเพื่อองค์กร มีความต่อเนื่องโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากเขาต้องออกจากองค์กร ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่เกิดขึ้น และผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

2. แนวความคิดในด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแนวคิดอื่น ๆ นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่า มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของ

บุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อจะช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

3. แนวความคิดทางด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (Norm) แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยบุคคลรู้สึกว่าจะเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำ

2.4 ทฤษฎีการจูงใจ

สร้อยตระกูล (ดิวยานท์) อรรถมานะ (2545 : 90) ทฤษฎีการจูงใจนั้นมีมากมายหลายทฤษฎีด้วยกัน โดยแตกต่างกันบ้าง เป็นไปในทำนองเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันบ้าง อย่างไรก็ตามทฤษฎีการจูงใจที่มีอยู่มากมายนั้น อาจจำแนกได้เป็น 3 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ
2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ
3. ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ

กลุ่มทฤษฎีทั้ง 3 มีเนื้อหาพอสังเขปดังต่อไปนี้

2.4.1 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories of Motivation) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่พยายามบ่งชี้หรือกำหนดว่าอะไรที่เป็นเหตุทำให้มนุษย์สร้างและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ สาเหตุนั้นอาจจะเนื่องมาจากสภาพภายในตัวบุคคลหรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน สำหรับสาเหตุที่เกิดจากตัวบุคคลก็ได้แก่ความต้องการต่าง ๆ ซึ่งจะสร้างแรงขับต่าง ๆ รวมถึงการบ่งชี้ว่าความต้องการหรือแรงขับต่าง ๆ นั้นมีการจัดลำดับอย่างไร ดังนั้น จึงเรียกทฤษฎีกลุ่มนี้ว่าทฤษฎีแรงขับ (Drive Theories) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับสภาวะความขาดแคลนในร่างกายมนุษย์ในระยะเวลาหนึ่งอันเป็นเหตุให้ร่างกายต้องสร้างพฤติกรรม และพฤติกรรมนั้นจะเป็นพฤติกรรมที่มุ่งสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายโดยเฉพาะ สำหรับสาเหตุอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมก็ได้แก่ชนิดของสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายที่บุคคลพยายามมุ่งไปสู่ ทั้งนี้ เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการหรือแรงขับภายในตนเอง ในสมัยการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ เงินนั้นนับเป็นสิ่งจูงใจแต่เพียงประการเดียวก็ว่าได้ แต่ในระยะสมัยต่อมาโดยเฉพาะระยะสมัยมนุษย์สัมพันธ์ สภาพการทำงาน ความมั่นคงและแบบของการควบคุมบังคับบัญชา โดยเฉพาะการควบคุมบังคับบัญชาแบบประชาธิปไตยก็นับเป็นสิ่ง

จงใจด้วย ต่อมากลุ่มทฤษฎีนี้ก็ได้อธิบายความครอบคลุมไปถึงความต้องการหรือแรงจูงใจในระดับสูง อาทิ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือประสบความสำเร็จสูงสุด (ทฤษฎีของมาสโลว์) ความรับผิดชอบการประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า (ทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก) และการพัฒนาส่วนบุคคล (ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์) ซึ่งกล่าวในรายละเอียดต่อไปก็นับเป็นสิ่งจูงใจเช่นกัน โดยทั่วไปเมื่อบุคคลมีความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ เขาก็จะเกิดความพึงพอใจหรือเกิดความสะดวกสบาย แต่ในขณะเดียวกันบุคคลก็พยายามหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความไม่สะดวกสบาย ความเจ็บปวด หรือความไม่พึงพอใจที่กล่าวมานี้ คือ ลัทธิสุขนิยม (Hedonism) ซึ่งเป็นปรัชญาโบราณเกี่ยวกับความจูงใจ

สำหรับทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญซึ่งอยู่ในกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา นี้ ได้แก่

1. Maslow's Hierarchy of Needs
2. McGragor's Theories X and Y
3. Herzberg's Motivation – Hygiene Theory

1. **Maslow's Hierarchy of Needs** (สนใจ ลักษณะ. 2542 : 197 ; อ้างอิงจาก A.H. Maslow, Motivation and Personality , 1970 : 35 - 58)

ทฤษฎีการจูงใจที่แพร่หลายที่สุด คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของ Abraham Maslow ซึ่งแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ คือ

1) **Physiological Needs** คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการระดับพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดของมนุษย์เพื่อความมีชีวิตรอด (Survival) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน การฟื้นฟูสภาพความเจ็บปวด สุขภาพดีไม่เจ็บป่วย รวมถึงความต้องการทางเพศมนุษย์จะดิ้นรนแสวงหาการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้เกิดความพอใจก่อน จึงจะเกิดความต้องการลำดับที่สูงขึ้น การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการด้านอื่นที่อยู่เหนือกว่านี้จะไม่ได้ผล ถ้าบุคคลยังมีความต้องการทางด้านร่างกายเหล่านี้

2) **Safety and Security Needs** คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายพอเพียงเป็นที่พอใจแล้วจะเกิดความต้องการความปลอดภัยในความเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความต้องการประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

- ความปลอดภัยในชีวิต เช่น ปราศจากโรค ปลอดภัยจากการถูกข่มเหง ประทุษร้าย ปลอดภัยจากภัยคุกคามให้เกิดความทุกข์กาย ทุกข์ใจ รวมถึงความปลอดภัยในทรัพย์สิน ได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย

- ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น มีที่พักอาศัย มีรายได้ที่มั่นคงพอเพียงมีอาชีพการงานที่มีความก้าวหน้า ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

3) **Social Needs** คือ ความต้องการทางสังคม เมื่อความต้องการลำดับที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเริ่มมีความต้องการความรัก ทั้งในลักษณะที่ต้องการรักผู้อื่นและต้องการคนอื่นมารักตน ต้องการความเป็นเจ้าของ (Belongingness) ทั้งในแง่ต้องการเป็นเจ้าของผู้อื่น และมีผู้อื่นมาแสดงความเป็นเจ้าของต่อตนเอง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือองค์กร ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ไม่ต้องการความโกรธเคืองเกลียดชัง

4) **Self-esteem Need** คือ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง จัดเป็นความต้องการลำดับสูงมนุษย์ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพหรือฐานะที่เด่น (Prestige) เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ต้องการการยอมรับนับถือ (Recognition) ต้องการเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem) ซึ่งอาจแยกเป็น 2 ส่วน คือ

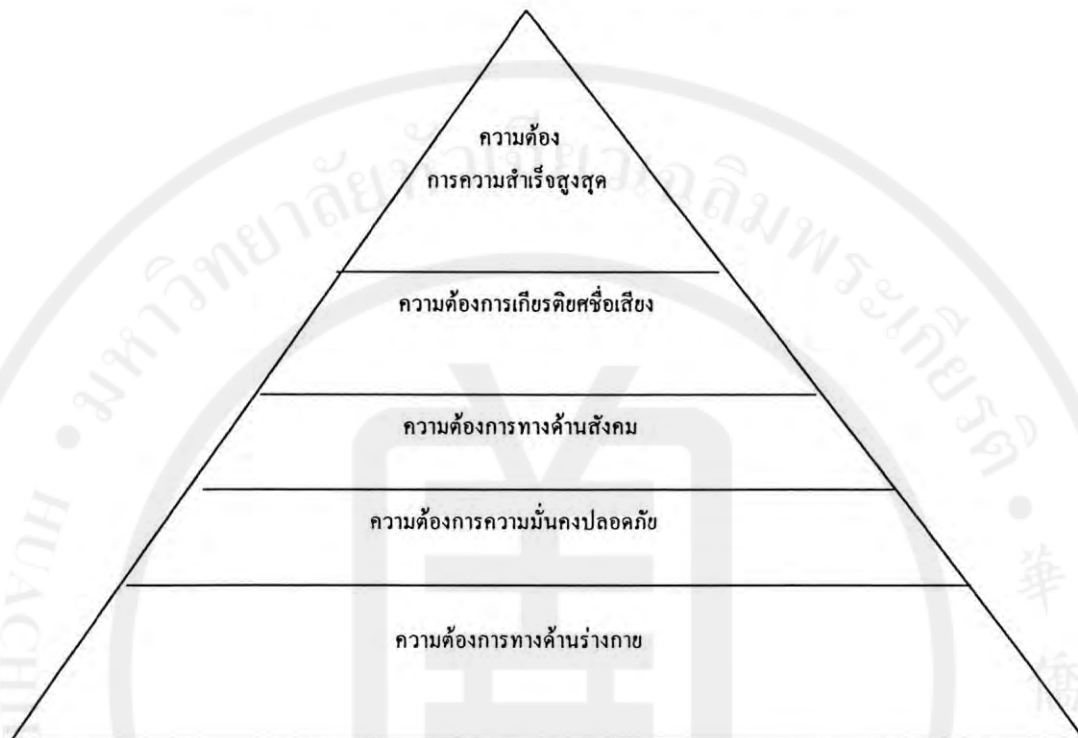
- ต้องการนับถือตนเองว่ามีคุณค่า (Self-esteem) มีความนับถือ (Self-respect) เชื่อมั่นตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำเร็จ เป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นโดยไม่จำเป็น

- ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem from others) ให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติว่าเป็นคนเก่ง เป็นคนดี เป็นคนมีคุณประโยชน์

5) **Self-Actualization Needs** คือ ความต้องการความสำเร็จสูงสุด หรือเรียกว่า ภารกิจแห่งตน จัดเป็นลำดับความต้องการที่สูงสุด และมีคุณค่าที่สุดต่อความเป็นมนุษย์ คือต้องการที่จะบรรลุผลตามอุดมคติ หรืออุดมการณ์ที่ดีของคน ได้พบความสำเร็จสูงสุดเต็มความสามารถศักยภาพของตนไปในแนวทางที่ตนเองถนัด สนใจ และปรารถนาจะได้รับในชีวิต บุคคลที่ก้าวถึงความต้องการลำดับนี้มักจะมีความเป็นอิสระที่จะทำสิ่งใด ๆ ตามมโนธรรม ตามหลักการที่ตนยึดถือมักจะเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อผู้อื่นในสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ เป็นการทำให้ได้

แผนภูมิที่ 2.2

ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของอับราฮัม เอช. มาสโลว์



ที่มา : (สนใจ ลักษณะ. 2542 :199 ; อ้างอิงจาก A.H. Maslow, Motivation and Personality. 1970 : 35 - 58)

Maslow อธิบายว่า ความต้องการแต่ละระดับจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่ความต้องการในลำดับถัดไปจะเกิดขึ้น ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจ พฤติกรรมของผู้หนึ่งอีกต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารที่จะใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ไปจูงใจพนักงานจึงต้องทราบก่อนว่าพนักงานผู้หนึ่งมีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจูงใจโดยจะให้การตอบสนองความต้องการในลำดับนั้น หรือลำดับที่สูงกว่า

2. McGregor's Theory X and Theory Y (วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2546 : 188 ; อ้างอิงจาก D. McGregor, The Human Side of Enterprise. 1960 : 33 – 34)

Douglas McGregor เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป จากการที่เป็นผู้กำหนดสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ 2 ด้าน คือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X มองคนในแง่ลบ กล่าวคือ มองว่าพนักงานในกลุ่มนี้จะไม่กระตือรือร้น ไม่ชอบทำงาน คอยจะหลบเลี่ยงความรับผิดชอบ และจะต้องเข้มงวดในการควบคุมดูแลจึงจะทำงานได้ประสิทธิภาพ

ทฤษฎี Y จะถูกมองในแง่บวก กล่าวคือ มองว่าพนักงานในกลุ่มนี้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แสวงหาความรับผิดชอบ มีนิสัยรักการทำงานเป็นอย่างดี

การแบ่งกลุ่มพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม ก็เพื่อจะได้ใช้วิธีการจูงใจอย่างถูกต้อง กลุ่มทฤษฎี X จะต้องจูงใจทางลบ เช่น การใช้กฎ ระเบียบ การลงโทษ ส่วนกลุ่มทฤษฎี Y จะต้องจูงใจทางบวก เช่น การให้รางวัล ยกย่อง ให้ความสัมพันธ์ที่ดี ให้อิสระหรือให้มีส่วนร่วม (D. McGregor, The Human Side of Enterprise.1960 : 33 – 34)

ทฤษฎี X



ทฤษฎี Y



ตารางที่ 2.1

ทรรศนะการจัดการบุคลากรสองแบบ (Two Management views of employees)

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
<ol style="list-style-type: none"> 1. พนักงานต้องการทำงานให้น้อยที่สุด ดังนั้นผู้จัดการต้องควบคุมสั่งการ จูงใจให้รางวัลหรือลงโทษเพื่อให้บุคคลทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร 2. พนักงานมีความทะเยอทะยานน้อยและไม่ชอบความรับผิดชอบ 3. โดยทั่วไปพนักงานจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. โดยธรรมชาติพนักงานชอบการทำงาน 2. พนักงานมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา 3. พนักงานเต็มใจที่จะค้นหาและยอมรับความรับผิดชอบ 4. พนักงานจะยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อเขาสามารถใช้ความพยายามและบรรลุจุดมุ่งหมายส่วนตัว 5. พนักงานมีศักยภาพในการพัฒนาตัวเอง ซึ่งโดยทั่วไปยังไม่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่ในองค์กรส่วนใหญ่

3. Herzberg's Motivation – Hygiene Theory (สนใจ ลักษณะ. 2542 : 205 ; อ้างอิง จาก Frederick Herzberg , Bernard Mausner, and Barbara Block Snyderman, The Motivation to Work. 1959)

เฮอริชเบิร์ก (F.Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีในปี 1959 ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบสาเหตุของใจ 2 สาเหตุ หรือ 2 องค์ประกอบจึงมักเรียกทฤษฎีของเขาว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two – Factor Theory) ใน 2 องค์ประกอบนี้ คือ องค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene) และ สิ่งจูงใจ (Motivator) โดยมีสาระสำคัญ คือ

1. องค์ประกอบด้านสุขอนามัย (Hygiene) หรือสภาพการทำงานภายนอก (Extrinsic Job Conditions) ถ้าจัดองค์ประกอบด้านนี้เหมาะสม จะเกิดประโยชน์ช่วยลดความไม่พอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ลง แต่ถึงมีเพียงองค์ประกอบนี้สมบูรณ์ก็ไม่ได้ช่วยทำให้บุคคลรักและพอใจในงานแต่อย่างใด เพราะ “การลดความไม่พอใจในงาน” เป็นคนละเรื่องกันกับ “ความรักและพอใจในงาน” ต้องอาศัยองค์ประกอบที่สองที่จะกล่าวถึงต่อไปเพียงองค์ประกอบเดียว

องค์ประกอบด้านสุขอนามัย คือ การจัดลักษณะงาน เงื่อนไขในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพ (Physical) และทางสังคม (Social) ให้ลดความไม่พึงพอใจการทำงาน องค์ประกอบนี้จะเกี่ยวข้องกับ

- เงินเดือน รายได้
- ความมั่นคงในการทำงาน
- สถานะ ตำแหน่ง หน้าที่
- สภาพเงื่อนไขวิธีการทำงาน
- สิ่งแวดล้อม เครื่องมือเครื่องใช้
- ลักษณะการบังคับบัญชา
- คุณภาพของการช่วยเหลือแนะนำ (Supervision)
- คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ

กับผู้มีอำนาจหน้าที่สูงกว่า

2. องค์ประกอบสิ่งจูงใจ (Motivator) หรือสภาพการทำงานภายใน (Intrinsic Job Conditions) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยสร้างความรักพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งจะเป็นที่มาของการมีขวัญกำลังใจ เต็มใจสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร แต่ถ้าขาดองค์ประกอบนี้ ก็ไม่ได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด การขาดองค์ประกอบนี้จะทำให้บุคคลทำงานได้ไม่เต็มที่ได้อผลงานที่ต่ำกว่าเป้าหมาย การจัดองค์ประกอบนี้เน้นที่ลักษณะเนื้องานโดยตรง (Content) เช่น

- งานตรงความถนัด ความสามารถ
- ได้งานตรงความสนใจ
- งานท้าทาย
- คัดสินคุณค่าของคนที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือในหน้าที่การงาน (Recognition)
- การเห็นแนวทางเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.4.2 กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2545 : 90) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process Theories of Motivation) นี้จะมีที่มาจากกลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหา โดยที่กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการจะให้ความสำคัญกับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึคนึกคิด ซึ่งจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเป็นอย่างมาก กลุ่มทฤษฎีนี้ได้แก่ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของเอ็ดวิน-ล็อก (Edwin A.Locke, Toward a Theory of Task Motivation and Incentive. 1968) ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วูม (P.C. Tripathi, Personnel Management. 1978) ตัวแบบการจูงใจของพอร์ทเตอร์และลอเลอร์ (Lyman W. Porter, Edward E. Lawler, III, Managerial Attitudes and Performance. 1975) ทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ. สเตซี อาดามส์ (J. Stacy Adams, "Inequity in Social Exchange,". 1975) เป็นต้น

1. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2545 : 110-112 ; อ้างอิงจาก Edwin A.Locke, Toward a Theory of Task Motivation and Incentive. 1968 : 157 - 189)

อันที่จริงหากพิจารณาในแง่เป้าหมาย ทฤษฎีของล็อกก็คล้าย ๆ กับทฤษฎีที่เกี่ยวกับเนื้อหาในการจูงใจอื่น ๆ แต่สำหรับล็อกแล้วเขาชี้ว่าการตั้งเป้าหมายมิใช่แนวความคิดในการจูงใจที่สำคัญที่สุดแต่เพียงประการเดียว แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการและคุณค่าก็เป็นแนวความคิดพื้นฐานของการจูงใจในการทำงาน ผสมผสานไปกับการกำหนดเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ ล็อกนั้นสนับสนุนทฤษฎีการกำหนดเงื่อนไขแบบปฏิบัติการ (Operant Conditioning Theory) ของพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์กร

เป็นที่ยอมรับกันว่าการตั้งเป้าหมายเป็นที่มาของการปฏิบัติการ หากนักบริหารยังรู้ว่าบุคคลนั้นมีความสามารถ หรือมีคุณค่า หรือมีเป้าหมายหรือหวังในผลรางวัลอย่างไรแล้ว นักบริหารก็สามารถแสวงหาสิ่งเหล่านั้นมาใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อทำให้บุคคลเกิดพลังไปตามทิศทางที่ต้องการ ล็อกและนักวิชาการคนอื่น ๆ ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายนี้ทั้งในห้องทดลอง

(Laboratory Studies) และในสนาม (Field Studies) และได้เสนอหลักการการตั้งเป้าหมายหรือลักษณะของเป้าหมายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีกว่า คือ

1. การตั้งเป้าหมายในลักษณะเฉพาะเจาะจงเพื่อการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะนำไปสู่ผลผลิตที่ดีกว่า เมื่อเทียบการการตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะทั่วไป ๆ ไปซึ่งไม่ชัดเจน อาทิ “ทำให้ดีที่สุด” และแน่นอนการมีเป้าหมายย่อมดีกว่าการที่ไม่มีเป้าหมายเสียเลย การบริหารตามวัตถุประสงค์ (Management by Objectives : MBO) ก็เป็นระบบของการจัดตั้งและทบทวนเป้าหมาย ซึ่งตั้งอยู่บนแนวคิดดังกล่าว เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงจะช่วยในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะเป้าหมายจะบ่งชี้ถึงการปฏิบัติงานที่จะต้องกระทำ

2. เป้าหมายที่ยากและมีลักษณะท้าทายจะดีกว่าเป้าหมายที่ง่าย เมื่อใดเป้าหมายเป็นที่ยอมรับโดยผู้ปฏิบัติและแม้เป้าหมายนั้นจะยาก ผู้ปฏิบัติก็จะพยายามทำงานให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่หากเป้าหมายนั้นยากเกินกว่าที่จะทำได้ ก็จะทำให้เกิดความคับข้องใจมากกว่า การที่จะบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น ความมั่นใจในตนเองจะเกี่ยวข้องกับการตั้งใจที่มีต่อเป้าหมายที่ยาก บุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองสูงจะไม่รู้สึกเครียดในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากนั้น

3. การมีส่วนร่วม นั้นก็นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ในทฤษฎีการตั้งเป้าหมายจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่ส่วนร่วมในการจัดตั้งเป้าหมายของตนเอง และเขาเหล่านั้นจะทำงานหนักขึ้นเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่เขามีส่วนในการตั้งขึ้น การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีกว่าได้นั้น ก็เพราะการมีส่วนร่วมด้วยตนเองก็เท่ากับเป็นการเพิ่มการยอมรับในเป้าหมายหรือการเป็นเจ้าของในเป้าหมายนั้นนั่นเอง

2. ทฤษฎีความคาดหวัง (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2545 : 110-112 ; อ้างอิงจาก P.C. Tripathi, Personnel Management (New Delhi : Sultan Chand and Sons). 1978 : 70 - 72)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) หรือทฤษฎีวี (VIE) ของ วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ซึ่งเสนอเมื่อปี ค.ศ. 1964 นี้เป็นทฤษฎีที่มีรากเหง้ามาจากแนวความคิดเกี่ยวกับประชาชน (Cognition) ซึ่งเป็นเรื่องของความคิดความเชื่อซึ่งนักจิตวิทยา เคอร์ท เลวิน (Kurt Levin) และ เอ็ดเวิร์ด โทลแมน (Edward Tolman) ได้เสนอไว้และมีความคิดพื้นฐานที่ว่ามนุษย์นั้นยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจ ในทฤษฎีนี้จะมีแนวความคิดสำคัญ 3 ประการ คือ

1. จำนวนที่ประกอบขึ้นเป็นความชอบ (Valence) หมายถึง ระดับความชอบของเอกบุคคลในผลลัพธ์โดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง นั่นคือ ระดับความมากน้อยของความชอบหรือการเห็นในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้จากการกระทำนั้นเอง ดังนั้น ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Valence นี้ก็คือ ค่านิยม สิ่งจูงใจ ทศนคติ และอรรถประโยชน์ที่คาดหวัง

2. ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในระดับต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ

3. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่การกระทำ หรือความพยายาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งใดอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่ 1 โดยเฉพาะความคาดหวังนี้ต่างจากความ เป็นเครื่องมือ โดยที่ความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่ 1 ในขณะที่ความเป็นเครื่องมือจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพของผลลัพธ์ในระดับที่ 1 และที่ 2

2.4.3 ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ

สร้อยตระกูล (ติวยานท์) อรรถมานะ (2545 : 90)

ทฤษฎีการเสริมแรงของการจูงใจ (Reinforcement Theory of Motivation) เรื่องการเสริมแรงนี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับกระบวนการการเรียนรู้ (learning Process) ประเด็นสำคัญในเรื่องนี้ก็คือ พฤติกรรมนั้นอาจจูงใจให้มุ่งสู่รางวัล โดยนัยนี้นักบริหารจึงปรับใช้ทฤษฎีโดยการกำหนดรางวัลหรือการลงโทษที่เหมาะสมมากกว่าที่จะวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจหรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกฎแห่งผลกรรม (Law of Effect) ซึ่งเอ็ดเวิร์ด แอล. ธรอร์นไคค์ (Edward L.Thomdike) ได้เสนอไว้ ซึ่งกล่าวว่าการตอบสนองต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์อย่างเดียวกัน การตอบสนองใดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) (อันเป็นแรงเสริม - Reinforcement) ...พฤติกรรมนั้นจะเกิดขึ้นอีก ส่วนการตอบสนองใดที่ทำให้เกิดความไม่สบาย (Dis-comfort) (อันเป็นการลงโทษ - Punishment) ...พฤติกรรมนั้นดูเหมือนจะไม่เกิดขึ้นอีก ซึ่งก็สอดคล้องกับลัทธิสุขนิยมปรัชญาโบราณ

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ งานที่ทำทนาย โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่หลากหลาย ผลย้อนกลับของงาน ความประจักษ์ในงาน ความมีอิสระในงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยประสพการณ์จากการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพิงได้ ความมีชื่อเสียงขององค์กร ความคาดหวัง

ที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติของท้องถิ่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร และ โครงสร้างขององค์กร

ชุตินา รอบคอบ (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะ กรณีองค์กรเกษตรกรรม พบว่า พนักงานองค์กรเกษตรกรรมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทาย ในงาน ความเข้าใจในระบบการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความคาดหวังในโอกาส ก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเกษตรกรรม

ชลดา สิทธิวรรณ (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความ ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วม ในการบริหาร การรับทราบการป้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวังในโอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งลักษณะประสพการณ์ ที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่ พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณการเป็นประโยชน์ต่อสังคม ก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรด้วยเช่นกัน

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการ ประสานนครหลวง พบว่า พนักงานการประสานนครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานนครหลวง แตกต่างกัน

นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกใน องค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ข้าราชการของสำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการ บริหารงานและงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ระบบการ พิจารณา ความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด” สามารถจำแนกตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษาได้เป็น 2 ประเภท คือ (แผนภูมิที่ 2.3)

1. ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- 1.5 ระดับรายได้
- 1.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.8 เงินเดือน / ผลตอบแทน
- 1.9 ความมั่นคงในงาน
- 1.10 ลักษณะงาน
- 1.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความผูกพันต่อองค์กร อันได้แก่

- 2.1 ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 2.2 ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2.3 ความทุ่มเทให้กับการทำงาน

แผนภูมิที่ 2.3
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม



2.7 สมมติฐานในการศึกษา

1. เพศที่ต่างกันของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. อายุที่ต่างกันของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ
องค์กร
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
6. เงินเดือน / ผลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
7. ความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
8. ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
9. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

3.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่อยู่ในขอบเขตของการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติ (ระดับ 1 – 4) ของบริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด จากจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 2,000 คน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ คือ 278 คน (นราศรี ไววนิชกุล และ ชุศักดิ์ อุคมศรี. 2543 : 132 ; อ้างอิงจาก Herbert Askin and Raymond R. cotton. 1963 : P 151-152) โดยในที่นี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จากพนักงานปฏิบัติการทั้งสิ้น 2,000 คน ผู้ศึกษาใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยให้ขนาดตัวอย่างเท่ากันในทุกชั้นภูมิ เนื่องจากบริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด มีสายการผลิตทั้งหมด 6 สาย แต่ละสายการผลิตมีจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ยประมาณ 300 - 350 คน ผู้ศึกษาใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน จึงได้ทำการแจกแบบสอบถามให้พนักงานตอบแบบสอบถามสายละ 50 ชุด โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้แจกแบบ สอบถามให้กับพนักงานเอง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้น โดยบางส่วนได้นำมาจากแบบสอบถามของงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง และ บางส่วนผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกไป 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ที่เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่ศึกษาปัจจัยจูงใจ ลักษณะของแบบสอบถาม จะเป็นข้อความเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ได้แบ่งลักษณะของข้อความทั้งหมดออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อความในเชิงบวก (Positive) และข้อความในเชิงลบ (Negative) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นต่างกัันดังนี้

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์การให้ค่าคะแนนที่ใช้วัดปัจจัยจูงใจต่าง ๆ

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 15 ข้อ สามารถแสดงรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้วัดปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2

แบบสอบถามที่ใช้วัดปัจจัยจูงใจต่าง ๆ

ลำดับที่	ปัจจัยจูงใจต่าง ๆ	คำถามในแบบสอบถาม
1	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ข้อ 1,2,13
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ข้อ 3,7
3	เงินเดือน / ผลตอบแทน	ข้อ 5,6,10
4	ความมั่นคงในงาน	ข้อ 4
5	ลักษณะงาน	ข้อ 8,11,15
6	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ข้อ 9,12,14

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของแบบสอบถาม จะเป็นคำถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับความทุ่มเท และความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ความจงรักภักดีและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แบบวัดนี้ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากจิตติ ชาติรัตนันท์ (ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด. 2545 : 82-83) และ ภัทริกา ศิริเพชร (ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. 2541 : 114) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยข้อความแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ได้แบ่งลักษณะของข้อความทั้งหมดออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อความในเชิงบวก (Positive) และข้อความในเชิงลบ (Negative) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นต่างกันดังนี้

ตารางที่ 3.3

เกณฑ์การให้ค่าคะแนนที่ใช้วัดความผูกพันต่าง ๆ

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

โดยมีคำถามรวมทั้งสิ้น 13 ข้อ สามารถแสดงรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.4

รายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้วัดความผูกพันต่าง ๆ

ลำดับที่	ความผูกพัน	คำถามในแบบสอบถาม
1	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ข้อ 1-4 , 11-13
2	ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ข้อ 5-6
3	ความทุ่มเทให้กับการทำงาน	ข้อ 7-10

3.3 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ทำการทดสอบ (Pre-Test) เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่เรียบเรียงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะผู้บริหารของบริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปทดลองใช้ (Pre – Test) กับพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด จำนวน 15% ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (ประมาณ 30 ชุด) ทำการทดลองกรอกข้อความต่าง ๆ แล้วนำแบบสอบถามนั้นมาแก้ไขก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

สำหรับความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างคำถามทั้งในเชิงบวก (Positive) และเชิงลบ (Negative) เพื่อตรวจสอบผู้ตอบแบบสอบถามว่าตั้งใจตอบคำถามหรือไม่

โดยผล Pre – Test ได้ค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูลปัจจัยเชิงใจเท่ากับ 0.73 และค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูลความผูกพันเท่ากับ 0.76

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ อัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพล จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความผูกพัน จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3.4.1 การทดสอบสมมติฐาน

1. ใช้ค่า สถิติ Mann-Whitney Test และ Kruskal-Wallis Test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตาม จำแนกตามตัวแปรอิสระ เนื่องจาก ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน โดยผู้วิจัยใช้ค่าสถิติ โคลส์แควร์ เป็นตัววัดค่าความแปรปรวนจึงจำเป็นต้องใช้การทดสอบที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ โดยผู้วิจัยได้ใช้ Mann-Whitney Test ทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 1 เรื่องของเพศ และใช้ Kruskal-Wallis Test ทดสอบสมมติฐานในข้อที่ 2 และ 3

2. ใช้ค่าสถิติโคลส์แควร์ χ^2 ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้ทดสอบสมมติฐานในข้อ 4 - 9

3.4.2 การแปลความหมายของคะแนน

ในส่วนของคำถามแบบ Rating Scale ตามแบบ Likert โดยการตั้งคำถามให้เลือก 5 ระดับ ความพึงพอใจ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด การแปลความหมายของคะแนน ให้คะแนนของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนโดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต. 2538 : 77)

$$\text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ซึ่งแทนค่าได้เท่ากับ $= \frac{5 - 1}{5} = 0.08$

การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ตัวแปรอิสระ (ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพล)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการกำหนดค่าการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับ
คะแนน คือ

5 หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรตาม (ความผูกพันต่อองค์กร)

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการกำหนดค่าการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับ
คะแนน คือ

5 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด

3.5 ระยะเวลาดำเนินงานวิจัย

โครงการวิจัยนี้ ใช้เวลาในการศึกษาวิจัยทั้งสิ้น 16 สัปดาห์ อยู่ในช่วงเดือนพฤศจิกายน
2547 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2548

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ชุด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ปัจจัยจิตใจต่าง ๆ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ได้นำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจิตใจต่าง ๆ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปร

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคล

4.1.1 เพศของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 175 คิดเป็นร้อยละ 58.33 และเพศหญิง จำนวน 125 คิดเป็นร้อยละ 41.67 แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	175	58.33
หญิง	125	41.67
รวม	300	100.00

4.1.2 อายุของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นช่วงอายุระหว่างต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 23 คิดเป็นร้อยละ 8.67 ระหว่าง 21 - 25 ปี จำนวน 100 คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระหว่าง 26 - 30 ปี จำนวน 88 คิดเป็นร้อยละ 29.33 ระหว่าง 31 - 35 ปี จำนวน 39 คิดเป็นร้อยละ 13.00 และ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คิดเป็นร้อยละ 15.67 แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	26	8.67
21-25 ปี	100	33.33
26-30ปี	88	29.33
31-35 ปี	39	13.00
36 ปีขึ้นไป	47	15.67
รวม	300	100.00

4.1.3 สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นสถานภาพสมรส โสด จำนวน 167 คิดเป็นร้อยละ 55.67 สมรส จำนวน 120 คิดเป็นร้อยละ 40.00 หม้าย / หย่าร้าง จำนวน 5 คิดเป็นร้อยละ 1.67 และแยกกันอยู่ จำนวน 8 คิดเป็นร้อยละ 2.67 แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	167	55.67
สมรส	120	40.00
หย่าร้าง/หม้าย	5	1.67
แยกกันอยู่	8	2.67
รวม	300	100.00

4.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง น้อยกว่า 2 เดือน จำนวน 37 คิดเป็นร้อยละ 12.33 ระหว่าง 2 เดือน - 4 เดือน จำนวน 30 คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระหว่าง 4 เดือน - 1 ปี จำนวน 52 คิดเป็นร้อยละ 17.33 และมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 181 คิดเป็นร้อยละ 60.33 แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 เดือน	37	12.33
2 เดือน - 4 เดือน	30	10.00
4 เดือน - 1 ปี	52	17.33
มากกว่า 1 ปี ขึ้นไป	181	60.33
รวม	300	100.00

4.1.5 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จศึกษต่ำกว่า ประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 18 คิดเป็นร้อยละ 6.00 ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 153 คิดเป็นร้อยละ 51.00 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 70 คิดเป็นร้อยละ 23.33 มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า จำนวน 31 คิดเป็นร้อยละ 10.33 ป.ว.ส. หรือเทียบเท่า จำนวน 25 คิดเป็นร้อยละ 8.336 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 3 คิดเป็นร้อยละ 1.00 แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ประถมศึกษาปีที่ 4	18	6.00
ประถมศึกษาปีที่ 6	153	51.00
มัธยมศึกษาปีที่ 3	70	23.33
มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ เทียบเท่า	31	10.33
ป.ว.ส. หรือ เทียบเท่า	25	8.33
ปริญญาตรีขึ้นไป	3	1.00
รวม	300	100.00

4.1.6 ประเภทค่าแรงของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าแรง สามารถจำแนกตามได้ดังนี้ ได้รับค่าแรงเป็นรายวัน จำนวน 183 คิดเป็นร้อยละ 61.00 ได้รับค่าแรงเป็นรายเดือน จำนวน 117 คิดเป็นร้อยละ 39.00

ตารางที่ 4.6

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามค่าแรง

ประเภทค่าแรง	จำนวน	ร้อยละ
รายวัน	183	61.00
รายเดือน	117	39.00
รวม	300	100.00

4.1.7 รายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าแรงเป็นรายวัน

ผลการศึกษา พบว่า รายได้ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายได้เฉลี่ยต่อวันระหว่าง ต่ำกว่า 176 บาท จำนวน 129 คิดเป็นร้อยละ 70.49 ระหว่าง 177 - 185 บาท จำนวน 48 คิดเป็นร้อยละ 26.23 ระหว่าง 186 - 194 บาท จำนวน 5 คิดเป็นร้อยละ 2.73 และ ระหว่าง 195 - 223 บาท จำนวน 1 คิดเป็นร้อยละ 0.55 แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามค่าแรงรายวัน

รายได้เฉลี่ยต่อวัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 176 บาท	129	70.49
177 - 185 บาท	48	26.23
186 - 194 บาท	5	2.73
195 - 223 บาท	1	0.55
รวม	183	100.00

4.1.8 รายได้เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับค่าแรงเป็นรายเดือน

ผลการศึกษา พบว่า รายได้ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง ต่ำกว่า 6,000 บาท จำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 45.30 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 6,001 – 7,999 บาท จำนวน 37 คิดเป็นร้อยละ 31.62 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 8,000 - 9,999 บาท จำนวน 16 คิดเป็นร้อยละ 13.68 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 11,999 บาท จำนวน 9 คิดเป็นร้อยละ 7.69 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 12,000 บาท จำนวน 2 คิดเป็นร้อยละ 1.71 แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแจกแจงตามค่าแรงรายเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 6,000 บาท ต่อเดือน	53	45.30
6,001 - 7,999 บาท ต่อ เดือน	37	31.62
8,000 - 9,999 บาท ต่อ เดือน	16	13.68
10,000 - 11,999 บาท ต่อ เดือน	9	7.69
12,000 บาท ต่อ เดือนขึ้นไป	2	1.71
รวม	117	100.00

4.2 ปัจจัยจุดต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละปัจจัยจุดต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์คะแนนระดับความคิดเห็นแต่ละปัจจัยมีดังนี้

ตารางที่ 4.9

ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ระดับความคิดเห็น									
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (%)	ไม่เห็นด้วย (%)	ไม่แน่ใจ (%)	เห็นด้วย (%)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา									
ท่านสามารถเข้ากับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดีและท่านมีโอกาสสนทนาสิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1 0.33%	45 15.00%	80 26.67%	146 48.67%	28 9.33%	300 100.00%	3.52	0.87	มาก
หัวหน้างานของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจกับผู้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	2 0.67%	51 17.00%	54 18.00%	160 53.33%	33 11.00%	300 100.00%	3.57	0.92	มาก
ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	12 4.00%	85 28.33%	107 35.67%	86 28.67%	10 3.33%	300 100.00%	2.99	0.93	ปานกลาง

สำหรับปัจจัยจุดใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถเข้ากับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดีและความคิดเห็นที่มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้างานของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวหน้างานของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันที่เห็นว่าหัวหน้างานของท่านไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.10

ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

ระดับความมีอิทธิพล									
ปัจจัยจุดใจ	ระดับ น้อยที่สุด (%)	ระดับ น้อย (%)	ระดับ ปานกลาง (%)	ระดับมาก (%)	ระดับ มากที่สุด (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร	2 0.67%	41 13.67%	109 36.33%	127 42.33%	21 7.00%	300 100.00%	3.37	0.71

สรุปโดยภาพรวมของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนมากอยู่ในกลุ่มที่มีระดับความมีอิทธิพลปานกลางถึงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.11
 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่ เห็น ด้วย (%)	เห็น ด้วย (%)	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะ เป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดี	7 2.33%	17 5.67%	79 26.33%	156 52.00%	41 13.67%	300 100.00%	3.69	0.86	มาก
ท่านคิดว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานในหน่วยงานของท่านไม่ได้เท่า ที่ควร	14 4.67%	117 39.00%	91 30.33%	67 22.33%	11 3.67%	300 100.00%	2.81	0.96	ปานกลาง

สำหรับปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานของท่านให้ช่วยเหลืออย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านไม่ดีเท่าที่ควรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.12

ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยดูใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ระดับความมีอิทธิพล									
ปัจจัยดูใจ	ระดับ น้อยที่สุด (%)	ระดับ น้อย (%)	ระดับ ปานกลาง (%)	ระดับ มาก (%)	ระดับ มากที่สุด (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1 0.33%	40 13.33%	73 24.33%	173 57.67%	13 4.33%	300 100.00%	3.44	0.65

สรุปโดยภาพรวมของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนมากอยู่ในกลุ่มที่มีระดับความมีอิทธิพลมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.13
 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสูงใจที่มีอิทธิพล
 ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน

ระดับความคิดเห็น									
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (%)	ไม่เห็นด้วย (%)	ไม่แน่ใจ (%)	เห็นด้วย (%)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน	14 4.67%	94 31.33%	81 27.00%	99 33.00%	12 4.00%	300 100.00%	3.00	1.00	ปานกลาง
เงินเดือนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ท่านคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	6 2.00%	42 14.00%	130 43.33%	98 32.67%	24 8.00%	300 100.00%	3.31	0.88	ปานกลาง
เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับนั้นเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของท่านได้เป็นอย่างดีมีความสุขสมควรแก่อัตรา	10 4.33%	107 35.67%	62 20.67%	112 37.33%	9 3.00%	300 100.00%	3.01	0.99	ปานกลาง

สำหรับปัจจัยจิตใจด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ท่านคิดว่าเหมาะสมดีแล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับนั้น เป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของท่านได้เป็นอย่างดีมีความสุขสมควรแก่อัตราที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง และความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าจ้าง ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้มีความเหมาะสมดีแล้วกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.14
 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพล
 ต่อความผูกพันต่อการดำเนินงานในเดือน / ผลตอบแทน

ปัจจัยเชิงจิต	ระดับความมีอิทธิพล								
	ระดับ น้อยที่สุด (%)	ระดับ น้อย (%)	ระดับ ปานกลาง (%)	ระดับ มาก (%)	ระดับ มากที่สุด (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน	15 5.00%	69 23.00%	115 38.33%	79 26.33%	22 47.33%	300 100.00%	3.11	0.81	ปานกลาง

สรุปโดยภาพรวมของปัจจัยเชิงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านเงินเดือน/ ผลตอบแทนกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนมากอยู่ในกลุ่มที่มีระดับความมีอิทธิพลปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.15

ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการดำเนินงานด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น							S.D.	แปรผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่ เห็น ใจ (%)	เห็น ด้วย (%)	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	รวม	\bar{x}		
การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานได้โดยง่าย	8 2.67%	10 3.33%	130 43.33%	118 39.33%	34 11.33%	300 100.00%	3.53	0.84	มาก

สำหรับปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในงาน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานได้โดยง่าย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนมากอยู่ในกลุ่มที่มีระดับความความคิดเห็นไม่แน่ใจถึงเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.16
ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพล
ต่อความผูกพันต่อการดำรงด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น							S.D.	แปลผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่ เห็น ด้วย (%)	เห็น ด้วย (%)	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	รวม	\bar{x}		
ท่านคิดว่างานของท่านในขณะนี้ งานที่ซ้ำซาก จำเจน่าเบื่อ	16 5.33%	73 24.33%	68 22.67%	136 45.33%	7 42.33%	300 100.00%	3.15	0.99	ปานกลาง
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความ รู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่ เสมอ	3 1.00%	30 10.00%	102 34.00%	144 48.00%	21 7.00%	300 100.00%	3.5	0.81	มาก
ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อมีงานนอกเหนือ จากงานประจำเข้ามา	10 3.33%	60 20.00%	99 33.00%	118 39.33%	13 4.33%	300 100.00%	3.21	0.93	ปานกลาง

๑)
40
58.7
๗4325
๕๔๘
๑.)

สำหรับปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงาน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่านในขณะนี้ เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจน่าเบื่อมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับมากและความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้อแท้รู้สึกไม่ชอบเมื่อมีงานนอกเหนือจากงานประจำเข้ามามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.17
 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพล
 ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน

ระดับความมีอิทธิพล									
ปัจจัยเชิงจิต	ระดับ น้อยที่สุด (%)	ระดับ น้อย (%)	ระดับ ปานกลาง (%)	ระดับ มาก (%)	ระดับ มากที่สุด (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
	ด้านลักษณะงาน	8 2.67%	10 3.33%	130 43.33%	118 39.33%	34 11.33%	300 100.00%	3.19	0.48

สรุปโดยภาพรวมของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนมากอยู่ในกลุ่มที่มีระดับความมีอิทธิพลปานกลางถึงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 4.18

ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยดูใจที่มีอิทธิพล
ต่อความผูกพันต่อการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น									
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่ เห็น ใจ (%)	เห็น ด้วย (%)	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	9 3.00%	108 36.00%	59 19.67%	103 34.33%	21 7.00%	300 100.00%	3.06	1.05	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่าน เหมาะสมที่จะให้ท่านทำงานได้อย่าง สะดวกสบาย	8 2.67%	57 19.00%	117 39.00%	100 33.33%	18 6.00%	300 100.00%	3.21	0.91	ปานกลาง
ท่านคิดว่า กฎระเบียบส่วนใหญ่ของ หน่วยงานนี้จะจำกัดความเป็นอิสระ ในการทำงาน	2 3.67%	13 4.33%	22 7.33%	195 65.00%	68 22.67%	300 100.00%	4.05	0.73	มาก

สำหรับปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลางและความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสิ่งแวดลอมในการทำงานจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศใ้หน้าทำงานมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.19
 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยดูใจที่มีอิทธิพล
 ต่อความผูกพันต่อการดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยดูใจ	ระดับความมีอิทธิพล									
	ระดับ น้อยที่ สุด (%)	ระดับ น้อย (%)	ระดับ ปาน กลาง (%)	ระดับมาก (%)	ระดับ มากที่สุด (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3 1.00%	12 4.00%	188 62.67%	83 27.67%	14 4.67%	300 100.00%	3.3	0.55	ปานกลาง	

สรุปโดยภาพรวมของปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนมากอยู่ในกลุ่มที่มีระดับความมีอิทธิพลปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.3 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับมีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ย กับเกณฑ์คะแนนระดับความคิดเห็น แต่ละปัจจัยมีดังนี้

ตารางที่ 4.20
 ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพล
 ต่อความผูกพันต่อการดำเนินงานของรักภักดีต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็น									
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่ แน่ใจ (%)	เห็น ด้วย (%)	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	7 2.33%	41 13.67%	194 64.67%	44 14.67%	14 4.67%	300 100.00%	3.06	0.75	ปานกลาง
ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับบริษัทอุตสาหกรรมเอเคมิ จำกัดตลอดไป	12 4.00%	60 20.00%	150 50.00%	67 22.33%	11 3.67%	300 100.00%	3.02	0.86	ปานกลาง
ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน	9 3.00%	41 13.67%	167 55.67%	65 21.67%	18 6.00%	300 100.00%	3.14	0.83	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น									
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (%)	ไม่เห็นด้วย (%)	ไม่แน่ใจ (%)	เห็นด้วย (%)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความจงรักภักดีต่อการ									
ท่านมีความมั่นใจว่าการทำงานที่นี้จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข	7 2.33%	17 5.67%	183 61.00%	81 27.00%	12 4.00%	300 100.00%	3.25	0.72	ปานกลาง
เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์การในทางที่ผิดพลาดจากข้อเท็จจริงท่านรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงสิ่งที่ถูก	2 0.67%	20 6.67%	49 16.33%	194 64.67%	35 11.67%	300 100.00%	3.80	0.75	มาก
ท่านมักจะพูดถึงคุณงามความดีขององค์การให้เพื่อน ๆ หรือคนรู้จักฟังเสมอ ๆ	6 2.00%	27 9.00%	76 25.33%	174 58.00%	17 5.67%	300 100.00%	3.56	0.81	มาก

สำหรับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับบริษัท อุตสาหกรรมเอคมิ จำกัด ตลอดไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นทันทีที่มีโอกาสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุขมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิดพลาดจากข้อเท็จจริงท่านรู้สึกไม่ชอบใจและจะพยายามชี้แจงสิ่งที่ถูกต้องเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพูดถึงคุณงามความดีขององค์กรให้เพื่อน ๆ หรือคนรู้จักฟังเสมอ ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรวมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในด้านลบกับเพื่อนร่วมงานหรือคนทั่วไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันน้อย

ตารางที่ 4.21

ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ระดับความผูกพัน									
ความผูกพัน	ระดับ น้อยที่ สุด (%)	ระดับ น้อย (%)	ระดับ ปาน กลาง (%)	ระดับ มาก (%)	ระดับ มากที่สุด (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3 1.00%	10 3.33%	145 48.33%	136 45.33%	6 2.00%	300 100.00%	3.31	0.43	ปานกลาง

สรุปโดยภาพรวมของความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความ
คิดเห็นส่วนมากอยู่ในกลุ่มที่มีระดับความผูกพันปานกลางถึงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันปานกลาง



ตารางที่ 4.22

ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยดูใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่อการดำรงความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ระดับความคิดเห็น									
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)
ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	13 4.33%	109 36.33%	132 44.00%	39 13.00%	7 2.33%	300 100.00%	2.73	0.83	แปดผล ปานกลาง
ถ้าท่านได้รับข้อเสนอให้ทำงานที่ดีกว่า ปัจจุบันแม้เงินเดือนจะต่ำกว่าที่ท่านได้ รับ ท่านก็ยินดีจะลาออกจากที่นี่	9 2.00%	11 3.67%	83 27.67%	172 57.33%	28 9.33%	300 100.00%	3.68	0.77	มาก
ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทอุตสาหกรรม แอดมิ จำกัด									

สรุปโดยภาพรวมของความผูกพันด้านความต้องการ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นส่วนมากอยู่ในกลุ่มที่มีระดับความผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันมาก



ตารางที่ 4.23

ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ระดับความผูกพัน									
ความผูกพัน	ระดับ น้อยที่สุด (%)	ระดับ น้อย (%)	ระดับ ปาน กลาง (%)	ระดับ มาก (%)	ระดับ มากที่สุด (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	3 1.00%	20 6.67%	63 21.00%	198 66.00%	16 5.33%	300 100.00%	3.48	0.57	มาก

สำหรับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพยายามทำงานให้เต็มที่ เพราะนั่นคือความก้าวหน้าต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน แต่ต้องได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถูกตำหนิจากหัวหน้างานในการทำงาน ท่านก็จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันมาก

ตารางที่ 4.24

ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่อการดำรงความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ระดับความคิดเห็น									
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่ เห็น ใจ (%)	เห็น ด้วย (%)	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน	2 0.67%	6 2.00%	59 19.67%	196 65.33%	37 12.33%	300 100.00%	3.87	0.67	มาก
ท่านพยายามทำงานให้เต็มที่เพราะนั่น คือความก้าวหน้าต่อไป	5 1.67%	58 19.33%	34 11.33%	171 57.00%	32 10.67%	300 100.00%	3.56	0.97	มาก
ท่านคิดว่า ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่าง ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน แต่ ต้องได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า	3 1.00%	2 0.67%	59 19.67%	176 58.67%	60 20.00%	300 100.00%	3.96	0.72	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น									
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่ เห็น ด้วย (%)	เห็น ด้วย (%)	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน	3 1.00%	13 4.33%	114 38.00%	134 44.67%	36 12.00%	300 100.00%	3.62	0.79	มาก
แม้ว่าจะถูกตำหนิจากหัวหน้างานใน การทำงาน ท่านก็จะทุ่มเทให้กับการ ทำงานอย่างสุดความสามารถ	3 1.00%	13 4.33%	114 38.00%	134 44.67%	36 12.00%	300 100.00%	3.62	0.79	มาก

สรุปโดยภาพรวมของความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความ
คิดเห็นส่วนมากอยู่ในกลุ่มที่มีระดับความผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ตกอยู่ในเกณฑ์คะแนนระดับความผูกพันมาก



ตารางที่ 4.25

ความคิดเห็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ระดับความผูกพัน									
ความผูกพัน	ระดับ น้อยที่สุด (%)	ระดับ น้อย (%)	ระดับ ปาน กลาง (%)	ระดับ มาก (%)	ระดับ มากที่สุด (%)	รวม	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน	2 0.67%	7 2.33%	95 31.67%	180 60.00%	16 5.33%	300 100.00%	3.47	0.51	มาก

4.4 การทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

4.4.1 การทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

การทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อขององค์กรกับภูมิภาค ลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ด้วยการทดสอบ T - Test เพื่อทดสอบความแตกต่างของลักษณะ หรือคุณสมบัติที่เป็นค่าเฉลี่ยของตัวอย่าง 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป หรือใช้วิธี Mann-Whitney Test และ Kruskal-Wallis Test ในกรณีที่ต้องใช้สถิติแบบไม่ใช้พารามิเตอร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

1. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันตามเพศ ผลการทดสอบปรากฏว่า ไม่มีค่า Sig.(P - Value) ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยใดที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ คือ 0.05 สรุปได้ว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกันตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.26

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรแยกตามเพศ

เพศ		ชาย	หญิง	รวม	Sig.
ความผูกพันด้านความ จงรักภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	3.32	3.31	3.31	0.876
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	0.46	0.37	0.43	
ความผูกพันด้านความ ต้องการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	3.5	3.45	3.48	0.926
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	0.53	0.62	0.57	
ความผูกพันด้านความ ทุ่มเทให้กับการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	3.51	3.42	3.47	0.484
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	0.48	0.55	0.51	

หมายเหตุ : แทนการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธี Mann-Whitney Test

2. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันตามอายุ ผลการทดสอบปรากฏว่า ทุกค่า Sig.(P – Value) ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ คือ 0.05 สรุปได้ว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรแตกต่างกันตามช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.27

ความผูกพันของพนักงานแยกตามอายุ

ช่วงอายุ		ต่ำกว่า 20 ปี	21-25 ปี	26-30ปี	31-35 ปี	36 ปี ขึ้นไป	รวม	Sig.
ความผูกพัน ด้านความจงรัก ภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	3.38	3.22	3.3	3.37	3.46	3.31	0.082*
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	0.41	0.38	0.47	0.4	0.45	0.43	
ความผูกพัน ด้านความ ต้องการเป็น ส่วนหนึ่งของ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	3.42	3.37	3.47	3.41	3.81	3.48	0.00**
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	0.63	0.47	0.71	0.44	0.41	0.57	
ความผูกพัน ด้านความทุ่มเท ให้กับการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	3.37	3.31	3.5	3.56	3.76	3.47	0.00**
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	0.68	0.5	0.54	0.31	0.35	0.51	

หมายเหตุ : แทนการทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธี Kruskal-Wallis Test

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

3. ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการทดสอบปรากฏว่ามีค่า Sig.(P – Value) ของการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพัน ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความทุ่มเทให้กับการทำงานที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ คือ 0.05 สรุปได้ว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรแตกต่างกันตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ตารางที่ 4.28

ความผูกพันของพนักงานแยกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		น้อยกว่า 2 เดือน	2 เดือน - 4 เดือน	4 เดือน - 1 ปี	มากกว่า 1 ปี ขึ้นไป	รวม	Sig.
ความผูกพัน ด้านความจงรัก ภักดีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	3.39	3.28	3.18	3.34	3.31	0.572
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	0.29	0.28	0.34	0.49	0.43	
ความผูกพัน ด้านความ ต้องการเป็น ส่วนหนึ่งของ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	3.47	3.4	3.38	3.52	3.48	0.012*
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	0.35	0.53	0.7	0.57	0.57	
ความผูกพัน ด้านความทุ่มเท ให้กับการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	2.89	3.35	3.53	3.6	3.47	0.000**
	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	0.43	0.52	0.47	0.45	0.51	

หมายเหตุ : แทนการทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธี Kruskal-Wallis Test

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

** ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่าง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

4.4.2 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน / ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะ ของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึ กว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความทุ่มเทให้กับการทำงาน ด้วยการทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน ใช้ค่าสถิติไคส์แควร์ χ^2 ซึ่งในการทดสอบผู้วิจัยได้ปรับแก้ช่วงหรือกลุ่มของตัวแปรให้มีความ เหมาะสมสำหรับการทดสอบความเป็นอิสระต่อกัน เพื่อให้การทดสอบมีความถูกต้องแม่นยำ โดย จะแสดงรายละเอียดเฉพาะการทดสอบสมมติฐานที่มีผลการทดสอบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความ สัมพันธ์กันดังตารางต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันด้าน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงใจด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชามีผลความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 4.29

ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันด้านความจงรักภักดี

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยเชิงใจ ด้านความ สัมพันธ์กับผู้ บังคับบัญชา	ระดับน้อย	ความถี่	7	36	43
		ร้อยละ	2.33	12	14.33
	ระดับปาน กลาง	ความถี่	68	41	109
		ร้อยละ	22.67	13.67	36.33
	ระดับมาก	ความถี่	83	65	148
		ร้อยละ	27.67	21.67	49.33
รวม		ความถี่	158	142	300
		ร้อยละ	52.67	47.33	100

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยจิตใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ตารางที่ 4.30

ความสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยจิตใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับน้อย	ความถี่	4	39	43
		ร้อยละ	1.33	13	14.33
	ระดับปานกลาง	ความถี่	37	72	109
		ร้อยละ	12.33	24	36.33
	ระดับมาก	ความถี่	45	103	148
		ร้อยละ	15	34.33	49.33
รวม		ความถี่	86	214	300
		ร้อยละ	28.67	71.33	100

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ตารางที่ 4.31

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระดับน้อย	ความถี่	38	5	43
		ร้อยละ	12.67	1.67	14.33
	ระดับปานกลาง	ความถี่	33	76	109
		ร้อยละ	11	25.33	36.33
	ระดับมาก	ความถี่	33	115	148
		ร้อยละ	11	38.33	49.33
รวม		ความถี่	104	196	300
		ร้อยละ	34.67	65.33	100

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 4.32

ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันด้านความจงรักภักดี

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยเชิงจิต ด้านความ สัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับน้อย	ความถี่	22	19	41
		ร้อยละ	7.33	6.33	13.67
	ระดับปาน กลาง	ความถี่	57	16	73
		ร้อยละ	19	5.33	24.33
	ระดับมาก	ความถี่	79	107	186
		ร้อยละ	26.33	35.67	62
รวม		ความถี่	158	142	300
		ร้อยละ	52.67	47.33	100

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ตารางที่ 4.33

ความสัมพันธ์ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับน้อย	ความดี	19	22	41
		ร้อยละ	6.33	7.33	13.67
	ระดับปานกลาง	ความดี	14	59	73
		ร้อยละ	4.67	19.67	24.33
	ระดับมาก	ความดี	53	133	186
		ร้อยละ	17.67	44.33	62
รวม		ความดี	86	214	300
		ร้อยละ	28.67	71.33	100

6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจด้านเงินเดือน / ผลตอบแทนกับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยจิตใจด้านเงินเดือน / ผลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 4.34

ความสัมพันธ์ด้านเงินเดือน กับความผูกพันด้านความจงรักภักดี

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยจิตใจ ด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน	ระดับน้อย	ความดี	38	46	84
		ร้อยละ	12.67	15.33	28
	ระดับปาน กลาง	ความดี	76	39	115
		ร้อยละ	25.33	13	38.33
	ระดับมาก	ความดี	44	57	101
		ร้อยละ	14.67	19	33.67
รวม		ความดี	158	142	300
		ร้อยละ	52.67	47.33	100

7. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยงูใจด้านเงินเดือน / ผลตอบแทนกับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยงูใจด้านเงินเดือน / ผลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ตารางที่ 4.35

ความสัมพันธ์ด้านเงินเดือนกับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยงูใจ ด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน	ระดับน้อย	ความถี่	51	33	84
		ร้อยละ	17	11	28
	ระดับปาน กลาง	ความถี่	37	78	115
		ร้อยละ	12.33	26	38.33
	ระดับมาก	ความถี่	16	85	101
		ร้อยละ	5.33	28.33	33.67
รวม		ความถี่	104	196	300
		ร้อยละ	34.67	65.33	100

8. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงจิตด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 4.36

ความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงาน กับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยเชิงจิต ด้านความมั่นคง ในงาน	ระดับน้อย	ความดี	15	3	18
		ร้อยละ	5	1	6
	ระดับปาน กลาง	ความดี	71	59	130
		ร้อยละ	23.67	19.67	43.33
	ระดับมาก	ความดี	72	80	152
		ร้อยละ	24	26.67	50.67
รวม		ความดี	158	142	300
		ร้อยละ	52.67	47.33	100

9. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจด้านความมั่นคงในงาน กับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยจิตใจด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ตารางที่ 4.37

ความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงาน กับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยจิตใจด้านความมั่นคงในงาน	ระดับน้อย	ความดี	10	8	18
		ร้อยละ	3.33	2.67	6
	ระดับปานกลาง	ความดี	36	94	130
		ร้อยละ	12	31.33	43.33
	ระดับมาก	ความดี	40	112	152
		ร้อยละ	13.33	37.33	50.67
รวม	ความดี	86	214	300	
	ร้อยละ	28.67	71.33	100	

10. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจด้านความมั่นคงในงานกับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยจิตใจด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ตารางที่ 4.38

ความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงในงาน กับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน		รวม	
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก		
ปัจจัยจิตใจ ด้านความมั่นคง ในงาน	ระดับน้อย	ความดี	16	2	18	
		ร้อยละ	5.33	0.67	6	
	ระดับปานกลาง	ความดี	53	77	130	
		ร้อยละ	17.67	25.67	43.33	
	ระดับมาก	ความดี	35	117	152	
		ร้อยละ	11.67	39	50.67	
รวม			ความดี	104	196	300
			ร้อยละ	34.67	65.33	100

11. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานกับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 4.39

ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงาน กับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะ งาน	ระดับน้อย	ความดี	15	3	18
		ร้อยละ	5	1	6
	ระดับปาน กลาง	ความดี	71	59	130
		ร้อยละ	23.67	19.67	43.33
	ระดับมาก	ความดี	72	80	152
		ร้อยละ	24	26.67	50.67
รวม		ความดี	158	142	300
		ร้อยละ	52.67	47.33	100

12. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน กับความผูกพันด้านความต้องการ เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ตารางที่ 4.40

ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงาน กับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะ งาน	ระดับน้อย	ความถี่	10	8	18
		ร้อยละ	3.33	2.67	6
	ระดับปาน กลาง	ความถี่	36	94	130
		ร้อยละ	12	31.33	43.33
	ระดับมาก	ความถี่	40	112	152
		ร้อยละ	13.33	37.33	50.67
รวม		ความถี่	86	214	300
		ร้อยละ	28.67	71.33	100

13. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานกับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ตารางที่ 4.41

ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงาน กับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะ งาน	ระดับน้อย	ความดี	16	2	18
		ร้อยละ	5.33	0.67	6
	ระดับปานกลาง	ความดี	53	77	130
		ร้อยละ	17.67	25.67	43.33
	ระดับมาก	ความดี	35	117	152
		ร้อยละ	11.67	39	50.67
รวม	ความดี	104	196	300	
	ร้อยละ	34.67	65.33	100	

14. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 4.42

ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยเชิงจิต ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระดับน้อย	ความดี	13	2	15
		ร้อยละ	4.33	0.67	5
	ระดับปานกลาง	ความดี	107	81	188
		ร้อยละ	35.67	27	62.67
	ระดับมาก	ความดี	38	59	97
		ร้อยละ	12.67	19.67	32.33
รวม		ความดี	158	142	300
		ร้อยละ	52.67	47.33	100

15. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยจิตใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตารางที่ 4.43

ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยจิตใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับน้อย	ความถี่	8	7	15
		ร้อยละ	2.67	2.33	5
	ระดับปานกลาง	ความถี่	60	128	188
		ร้อยละ	20	42.67	62.67
	ระดับมาก	ความถี่	18	79	97
		ร้อยละ	6	26.33	32.33
รวม		ความถี่	86	214	300
		ร้อยละ	28.67	71.33	100

16. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน ผลการทดสอบปรากฏว่า มีค่า P – Value ของการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.0 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ตารางที่ 4.44

ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง			ความผูกพันด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน		รวม
			ระดับปานกลาง	ระดับมาก	
ปัจจัยเชิงจิต ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระดับน้อย	ความถี่	8	7	15
		ร้อยละ	2.67	2.33	5
	ระดับปานกลาง	ความถี่	82	106	188
		ร้อยละ	27.33	35.33	62.67
	ระดับมาก	ความถี่	14	83	97
		ร้อยละ	4.67	27.67	32.33
รวม		ความถี่	104	196	300
		ร้อยละ	34.67	65.33	100

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร” ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงาน ต่อบริษัทอุตสาหกรรมแอมิ จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทอุตสาหกรรมแอมิ จำกัด
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อบริษัท อุตสาหกรรมแอมิ จำกัด

โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย กล่าวคือ ประชากร พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทอุตสาหกรรมแอมิ จำกัด ที่ทำงานอยู่ที่ถนนบางนาตราด ก.ม. 35 จำนวนทั้งสิ้น 2,000 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำนวน 300 ตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถรวบรวมข้อมูลได้ครบจำนวน 300 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผลดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

สภาพโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.33 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 21 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 มีสถานภาพเป็นโสดร้อยละ 55.67 มีอายุงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ร้อยละ 60.33 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยได้รับค่าแรงขั้นต่ำเป็นรายวันจำนวนวันละ 176 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.49

5.1.2 ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ 6 ปัจจัย ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแอมิ จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในภาพรวมของทั้ง 6 ปัจจัย อยู่ในระดับความพึงพอใจปานกลาง มีเพียง 2 ปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับสูง คือ ปัจจัย

ด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3.37 ตามลำดับ

5.1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

ผลจากการศึกษาความผูกพันของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด พบว่า มีความผูกพันกับองค์กรในภาพรวมระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 และ 3.47 ตามลำดับ

5.1.4 การทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรกับภูมิหลังลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ผลการทดสอบ พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันตามเพศ ผลการศึกษาปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 คือ กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันตามอายุ ผลการศึกษายอมรับสมมติฐานที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความแตกต่างกันตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษายอมรับสมมติฐานที่ 3 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพัน ผลการทดสอบ พบว่า

สมมติฐานที่ 4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผลการศึกษายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผลการศึกษายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 เงินเดือน / ผลตอบแทนมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผลการศึกษายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 7 ความมั่นคงในงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผลการศึกษายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 8 ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ผลการศึกษายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 9 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ที่มีต่อองค์กร ผลการศึกษายอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

เพศ พบว่า เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทริกา ศิริเพชร (2541 : 88) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ และนุชติมารอบคอบ (2542 : 103) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา : องค์กรเภสัชกรรมที่พบว่า เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด ไม่ว่าจะเพศชายหรือหญิง ต่างมีทัศนคติกับองค์กรคล้ายคลึงกัน ตลอดจนมีความผูกพันต่อองค์กรได้เหมือน ๆ กัน จึงทำให้เพศ ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันนั่นเอง

อายุ พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีอายุน้อย มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้ง่ายมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทริกา ศิริเพชร (2541 : 88-89) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : องค์กรเภสัชกรรม

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุอาจเป็นเพราะว่า ยิ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะเกิดความเข้าใจในองค์กรในทางที่ดี และอาจจะมีความรู้สึกว่าได้ลงทุนด้านเวลาใน

การปฏิบัติงานมานานมาก พร้อมทั้งยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้ จึงไม่มีความต้องการที่จะเปลี่ยนไปทำงานในองค์กรอื่น จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

5.2.2 ปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจทั้ง 6 ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กรทั้งใน ด้านความจงรักภักดี ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง และความทุ่มเทให้กับการทำงานโดยพิจารณาใน ภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ซึ่งพิจารณาได้ว่าพนักงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ถือว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน และเพื่อให้การจัดลำดับ ความพึงพอใจชัดเจนยิ่งขึ้น จะขอนำผลการสรุปค่าเฉลี่ยแต่ละปัจจัยมาทำเป็นตารางเปรียบเทียบจาก ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ไปขยายน้อยสุดดังนี้

ตารางที่ 5.1

ความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ จากมากที่สุดไปถึ้นน้อยสุด

ลำดับที่	ปัจจัยจูงใจ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
1	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.37	ปานกลาง
2	ด้านความมั่นคงในงาน	3.53	มาก
3	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.44	มาก
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.30	ปานกลาง
5	ด้านลักษณะงาน	3.19	ปานกลาง
6	ด้านเงินเดือน / ผลตอบแทน	3.11	ปานกลาง

ตารางที่ 5.2

ความผูกพันต่อองค์กร จากมากที่สุดไปถึ้นน้อยสุด

ลำดับที่	ปัจจัยจูงใจ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
1	ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.48	มาก
2	ด้านความทุ่มเทให้กับการทำงาน	3.47	มาก
3	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.31	ปานกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ยังมีข้อบกพร่องอยู่ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้วยเงื่อนไขของเวลา ทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถที่จะสอบถามพนักงานเป็นรายบุคคลได้ จึงได้ทำการแจกแบบสอบถามไปยังหน่วยงานแล้วให้พนักงานเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง ดังนี้

1. เพื่อให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยควรจะทำการศึกษาสอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการกรอกแบบสอบถามมีความเกรงใจในหัวหน้างาน จึงกรอกแบบสอบถามเพื่อเอาใจหัวหน้างาน อันอาจทำให้ได้รับข้อมูลที่ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง ณ.ปัจจุบันที่เกิดขึ้น หรือตรงกับความคิดเห็นของตัวพนักงานเอง

2. จากข้อมูลการวิจัย จะพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยโดยภาพรวมแล้วคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังมีในบางหัวข้อคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งควรต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงผลที่ตามมาหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันเกิดจากการที่มีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การไม่ขาดงาน การมาทำงานตรงต่อเวลา การไม่ลาออกจากงาน เป็นต้น เพิ่มเติม เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมใดที่พึงประสงค์ ซึ่งอาจนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่อย่างไร

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลนอกจากการใช้แบบสอบถาม ควรจะมีการใช้วิธีการอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น องค์กรภาครัฐวิสาหกิจ องค์กรภาคราชการ และองค์กรอิสระ เพื่อหาข้อสรุปเปรียบเทียบในทางวิชาการว่ามีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคามผูกพันต่อองค์กรอย่างสมบูรณ์ และมีความน่าเชื่อถือในการนำผลการศึกษาไปอ้างอิง

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2541). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติ ชาดรินนท์. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทไทยโอเลฟินส์. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิราวรรณ หาดทอง. (2539). ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จรีพร กาญจนการุณ. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาที่ขาดแคลน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลดา สิทธิวรรณ. (2539). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2522). พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- นุชศิมา รอบคอบ. (2542). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะองค์การเภสัชกรรม. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพิณ โหมาควิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นราศรี ไหวนิชกุล และชูศักดิ์ อุคมศรี. (2543). ระเบียบวิจัยธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประครอง กรรณสูต. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประนอม กิตติขุญธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี อุตสาหกรรมสิ่งทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. ปรินญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์.
- ภรณ์ มหามันท์. (2529). การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์.
- มัลลิกา บุนนาค. (2542). สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2546). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2531). การบริหารครบวงจร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมสพิบลิชชิง.
- วีระวัฒน์ ขวตระกูล. (2541). ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลาง ศึกษากรณีการทะเลาะแห่งชาติ. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. (2545). การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Steers, R.M. and Porter, L.W. (1982). Employee Organization linkage : the psychology of commitment absenteeism and turnover.





ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ค่าแรง
- ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความจงใจ ลักษณะของคำถามจะเป็นข้อความเกี่ยวกับการจงใจเพื่อถามความคิดเห็นของท่านในการทำงานที่บริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด โดยมีระดับการให้คะแนนตามความคิดเห็นของท่าน จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพัน ลักษณะของคำถามจะเป็นข้อความที่ถามเกี่ยวกับความผูกพันของท่านที่มีต่อบริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด โดยมีระดับการให้คะแนนตามความคิดเห็นของท่าน จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปจนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อแนะนำ : แบบสอบถามมีด้วยกันทั้งหมด 3 ส่วน ให้ตอบทุกข้อ

- ส่วนที่ 1 เลือกตอบตามความเป็นจริง จำนวน 8 ข้อ
- ส่วนที่ 2 เลือกตอบตามความคิดเห็นของท่าน จำนวน 15 ข้อ
- ส่วนที่ 3 เลือกตอบตามความคิดเห็นของท่าน จำนวน 13 ข้อ

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

แบบสอบถาม

ปัจจัยเชิงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน (✓) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานการณ์ความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคล

- 1 เพศ () 1. หญิง () 2. ชาย
- 2 อายุ () 1. น้อยกว่า 20 ปี () 2. 21 - 25 ปี
() 3. 26 - 30 ปี () 4. 31 - 35 ปี
() 5. 36 ปี ขึ้นไป
- 3 สถานภาพการสมรส () 1. โสด () 2. สมรส
() 3. หย่าร้าง / ม้าย () 4. แยกกันอยู่
- 4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน () 1. น้อยกว่า 2 เดือน () 2. 2 เดือน - 4 เดือน
() 3. 4 เดือน - 1 ปี () 4. มากกว่า 1 ปี ขึ้นไป
- 5 ระดับการศึกษา () 1. ต่ำกว่า ประถมศึกษาปีที่ 4 () 2. ประถมศึกษาปีที่ 6
() 3. มัธยมศึกษาปีที่ 3 () 4. มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ เทียบเท่า
() 5. ป.ว.ศ. หรือ เทียบเท่า () 6.ปริญญาตรีขึ้นไป
- 6 ท่านเป็นพนักงานได้รับค่าแรงเป็น () 1. รายวัน (ให้ข้ามไปตอบข้อ 7 เสร็จแล้วทำส่วนที่ 2 ต่อ)
() 2. รายเดือน (ให้ข้ามไปตอบข้อ 8 เสร็จแล้วทำส่วนที่ 2 ต่อ)
- 7 ระดับรายได้ของท่าน คือ () 1. ต่ำกว่า 176 บาท ต่อ วัน () 2. 177 - 185 บาท ต่อ วัน
() 3. 186 - 194 บาท ต่อ วัน () 4. 195 - 223 บาท ต่อ วัน
() 5. สูงกว่า 223 บาท ต่อ วัน
- 8 ระดับรายได้ของท่าน คือ () 1. ต่ำกว่า 6,000 บาท ต่อเดือน () 2. 6,001 - 7,999 บาท ต่อ เดือน
() 3. 8,000 - 9,999 บาท ต่อ เดือน () 4. 10,000 - 11,999 บาท ต่อ เดือน
() 5. 12,000 บาท ต่อ เดือนขึ้นไป

ส่วนที่ 3 ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
		อย่างยิ่ง				อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1	ท่านคิดว่าท่านจะทำงานกับบริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัดตลอดไป					
2	ท่านไม่สนใจค่าชดเชยของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่นด้วยกัน					
3	ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นทันทีที่มีโอกาส					
4	ท่านมีความมั่นใจว่าการทำงานที่นี่จะทำให้ชีวิตท่านมีความสุข					
5	ถ้าท่านได้รับข้อเสนอให้ทำงานที่คิดว่าปัจจุบันแม้เงินเดือนจะต่ำกว่าที่ท่านได้รับ ท่านก็ยินดีจะลาออกจากที่นี่					
6	ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทอุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด					
7	ท่านพยายามทำงานให้เต็มที่เพราะนั่นคือความก้าวหน้าต่อไป					
8	ท่านคิดว่า ท่านยินดีที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน แต่ต้องได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า					
9	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน					
10	แม้ว่าจะถูกตำหนิจากหัวหน้างานในการทำงาน ท่านก็จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถ					
11	เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในทางที่ผิดหลายจากข้อเท็จจริงท่านรู้สึกไม่พอใจและจะพยายามชี้แจงสิ่งที่ถูกต้องเสมอ					
12	ท่านมักจะพูดถึงคุณงามความดีขององค์กรให้เพื่อน ๆ หรือคนรู้จักฟังเสมอ ๆ					
13	ท่านมักจะร่วมวิพากษ์วิจารณ์องค์กรในด้านลบกับเพื่อนร่วมงานหรือคนทั่วไป					

ส่วนที่ 2 ศึกษาปัจจัยเชิงใจ โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น	ไม่เห็นด้วย
		อย่างยิ่ง			ด้วย	อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1	ท่านสามารถเข้ากับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดีและท่านมี โอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2	หัวหน้างานของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
3	เมื่อท่านได้รับความเคืองร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานของท่านให้ช่วยเหลืออย่างดี					
4	การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีความรู้สึกมั่นคงดี ไม่ต้องกลัวถูกไล่ออกจากงานได้โดยง่าย					
5	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ท่านคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว					
6	เงินเดือนและสวัสดิการที่ท่านได้รับนั้น เป็นหลักประกัน ความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของท่านได้เป็นอย่างดีมี ความสุขสมควรแก่อัตภาพ					
7	ท่านคิดว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วย งานของท่าน ไม่ดีเท่าที่ควร					
8	ท่านคิดว่างานของท่านในขณะนี้ เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ					
9	สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะให้ ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
10	ค่าจ้าง ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้มีความเหมาะสมดีแล้ว กับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
11	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
12	ท่านคิดว่า ภาระเบียดเบียนส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะทำกีด ความเป็นอิสระในการทำงาน					
13	ท่านเห็นว่าหัวหน้างานของท่านไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาทั้ง ในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
14	ท่านคิดว่า การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จะช่วยส่งเสริม บรรยากาศให้ท่านทำงานมากขึ้น					
15	ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อมีงานนอกเหนือจากงานประจำเข้ามา					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นางสาวกานต์รวี จันทร์เจือมาศ
วัน เดือน ปี เกิด	5 พฤศจิกายน 2515
ที่อยู่ปัจจุบัน	69/10 หมู่ 8 หมู่บ้านไทยสมุทร ถนนอ่อนนุช-ลาดบัง ตำบลราชาเทวะ อำเภอรราชาเทวะ จังหวัดสมุทรปราการ 10540
ประวัติการศึกษา	คณะนิเทศศาสตร์ สาขาประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2537 – 2539	บริษัท 7-Eleven จำกัด ตำแหน่ง ผู้ประสานงานฝ่ายปฏิบัติการ
พ.ศ. 2539 – 2541	บริษัท C.D.G. GROUP จำกัด ตำแหน่ง พนักงานการตลาด
พ.ศ. 2543 – 2548	บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บุคคล