

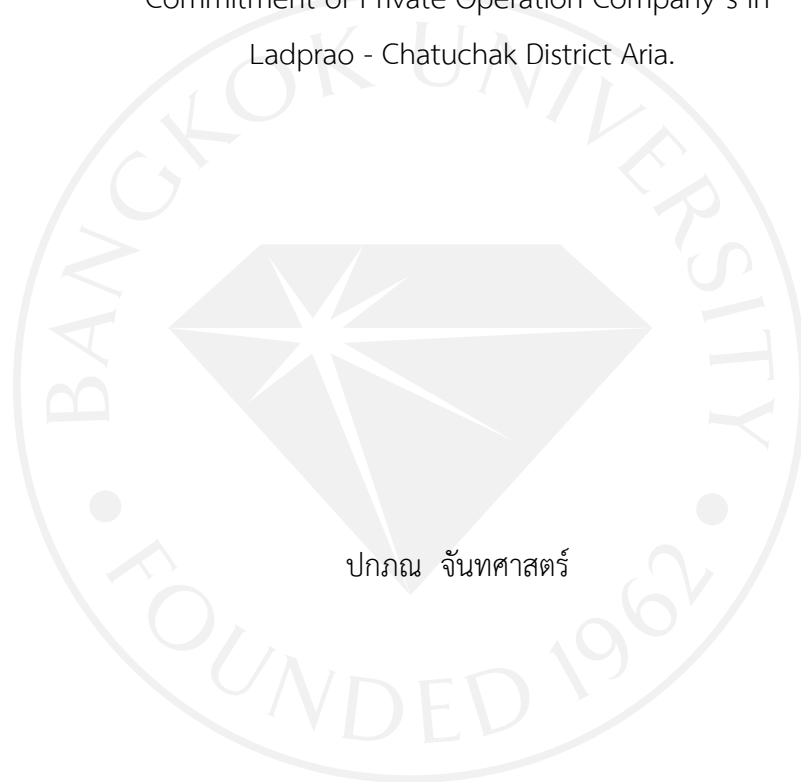
ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน
กับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร

Personal Characteristics, Work Itself and Motivation Affecting
Organization Commitment of Private Operation Company's in
Ladprao - Chatuchak District Area.



ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร
ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร

Personal Characteristics, Work Itself and Motivation Affecting Organization
Commitment of Private Operation Company's in
Ladprao - Chatuchak District Area.



ปกภณ จันทศาสตร์

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2557



©2559

ปกภณ จันทศาสตร์

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับ
องค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว-จตุจักร

ผู้วิจัย ปกภณ จันทศาสตร์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

15 มกราคม 2559

ปกภณ จันทศาสตร์. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2559, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร
ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร (90 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุทรินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คแอลฟา กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 โดยแจกกับพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที(t-test) สถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว(One Way ANOVA) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ลักษณะงาน, แรงจูงใจ, ความผูกพันกับองค์กร

Chantasart, P. M.B.A., January 2016, Graduate School, Bangkok University.
Personal Characteristics, Work Itself and Motivation Affecting Organization
Commitment of Private Operation Company's in Ladprao–Jatujak District Area (90 pp.)
Advisor: Assoc.Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D

ABSTRACT

The objective of this research was to investigate the effect of different personal characteristics, job nature, and motivation factors on organizational engagement of private employees at operational level. The research instrument was a questionnaire. Content validity and reliability were tested by considering Cronbach's alpha. The sample was 30 participants in Ladprao –Jatujak, Bangkok. The reliability value was calculated to be 0.942. The copies of questionnaires were distributed to 400 employees at operational level of private companies in Ladprao – Jatujak, Bangkok. Data analysis was conducted through two methods: descriptive and inferential statistics including t-test and One Way ANOVA. Statistical correlations between variables were analyzed using multiple regressions. The results of this research showed that personal factors including gender, age, education, marital status, and years of working experience influenced organizational engagement. However, income did not related to organizational engagement with statistical significance level of 0.05. In terms of job factors, job freedom and expected work advancement were related to organizational engagement. Job understanding, diversity in the workplace, job challenge and interaction in the workplace were not related to organizational engagement with statistical significance level of 0.05. In terms of motivation factors, job progress and security, job environment, inter-personal relation and compensation and welfare were related to organizational engagement with statistical significance level of 0.05.

Keywords: Job Nature, Motivation, Organizational Engagement

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร. สุทินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัย งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

ปกภณ จันทศาสตร์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.5 สมมติฐานงานวิจัยวิธี และการสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	6
1.6 ข้อตกลงเบื้องต้นงานวิจัย	7
1.7 ข้อจำกัดของงานวิจัย	7
1.8 นิยามศัพท์	7
1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีลักษณะส่วนบุคคล	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีกับปัจจัยด้านลักษณะงาน	12
2.3 แนวคิดและทฤษฎีกับปัจจัยแรงจูงใจ	15
2.4 แนวคิดและทฤษฎีกับความผูกพันต่อองค์กร	21
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	43
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	46
3.4 สมมติฐานการวิจัย	47
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	49
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	56
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 สรุปผลการวิจัย	65
5.2 การอภิปรายผล	70
5.3 ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก แบบสอบถาม	83
ประวัติผู้เขียน	90
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเพศของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ	49
ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ	49
ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลระดับการศึกษาของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ	50
ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ	50
ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลรายได้ต่อเดือนของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการ	51
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลระยะเวลาปฏิบัติงาน ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ	51
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร	52
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจ ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร	54
ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพัน ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กร	55
ตารางที่ 4.10: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ต่อความผูกพันกับองค์กร	56
ตารางที่ 4.11: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ต่อความผูกพันกับองค์กร	57
ตารางที่ 4.12: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่	57
ตารางที่ 4.13: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษาต่อความผูกพันกับองค์กร	58

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่	58
ตารางที่ 4.15: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้าน สถานภาพต่อความผูกพันกับองค์กร	59
ตารางที่ 4.16: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นรายคู่	60
ตารางที่ 4.17: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ ต่อความผูกพันกับองค์กร	60
ตารางที่ 4.18: ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะ เวลาปฏิบัติงานต่อความผูกพันกับองค์กร	61
ตารางที่ 4.19: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่	62
ตารางที่ 4.20: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ	63
ตารางที่ 4.21: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ	64

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1: ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement)	30
ภาพที่ 2.2: 3-D Model of Engagement	33
ภาพที่ 2.3: ลำดับชั้นของความผูกพัน แนวคิดของ Dr.Ed Gubman	34



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมายทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ และให้ความสำคัญกับคนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรสมัยใหม่จึงมองคนเป็นทรัพยากรที่ต้องรักษาและหวงแหน ให้มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและดึงศักยภาพที่มีอยู่ ออกมาเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ซึ่งการจะทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีที่สุดต้องเริ่มตั้งแต่วิธีการเพื่อให้ได้คนเก่งเข้ามาปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรนั้นๆ ให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากการลาออก การเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากร และหากพนักงานในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้ว ก็จะมี ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุ เป้าหมาย

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือความรักงาน และความรักดีต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานมุ่งมั่นทุ่มเทสติปัญญาและกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลโดย การทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและความพึงพอใจ ถือเป็นหัวใจสำคัญของความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร (“กลวิธีความผูกพันองค์กร ผู้นำ-ใส่ใจ-มีส่วนร่วม-สื่อสาร-รางวัล”, 2555, หน้า 1) ทั้งนี้ เพราะคนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ ศรัทธาต่องานและองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขใน ทำงาน และเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสิ่งที่องค์กรจะได้มากกว่างานก็คือตัวและหัวใจ ความทุ่มเท การอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งของมันและกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ที่สำคัญก็คือ การนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีและต่อเนื่องขององค์กร ส่งผลให้องค์กรเติบโต และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (บัญญัติ คานูณวัฒน์, 2555, หน้า 1) แต่หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลง และเกิดความท้อแท้เห็น ต่อองค์กร ปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น มีการขาดงาน มีการลาออก จากงานเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับชั้น โดยในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้น แรงจูงใจเป็นแนวทางหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้

อย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถก้าวไปยังเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้
อยากปฏิบัติงานในองค์กรจนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นที่ผู้รับบริการหรือลูกค้า
ภายนอก ในประเด็นการศึกษา ดังนี้

1. ปัญหาด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และ
รายได้

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎี/แนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) เรื่อง
การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และ ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542, หน้า 44-52) ได้
กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชากรนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล

2. ปัญหาด้านลักษณะงาน

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎี/แนวคิดของสมคิด บางโม (2550, หน้า 116) เรื่องการ
กำหนดหน้าที่งาน และอำนาจ ชีระวิช (2553, หน้า 453) ได้อธิบายถึงแนวคิดการพัฒนาแบบจำลอง
ลักษณะงานของ Richard Hackman & Greg Oldham สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อ
สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน และ Hackman & Oldham (อ้างใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, หน้า
156-157) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลกระทบต่อ
สภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคล
ผู้ปฏิบัติงาน

3. ปัญหาด้านปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจ

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎี/แนวคิดของทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็น
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความ
ต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการ
ตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

4. ปัญหาด้านความผูกพันต่อองค์กร

จากปัญหาดังกล่าวได้มีทฤษฎี/แนวคิดของสุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 98-99) ได้ให้
ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายถึง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้าง
ประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจ
ที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ปัญหา จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะหาแนวทางที่จะให้พนักงานในองค์กรมี
ความจงรักภักดีที่จะทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลาานาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นใน
องค์กร เช่น การลาออก การขาดงาน ดังนั้นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความ

ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งเสริมสร้างและเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมากขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

1.2.3 เพื่อหาศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรโดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก พนักงานเอกชนในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

ทั้งนี้เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแห่งละ 200 คนจากจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในเขตลาดพร้าว – จตุจักร และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2558 โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.3.2.1 วันที่ 20 – 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน

1.3.2.2 วันที่ 1 – 15 สิงหาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 200 คน

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ข้อมูลปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน

1.3.3.1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3.3.1.3 ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

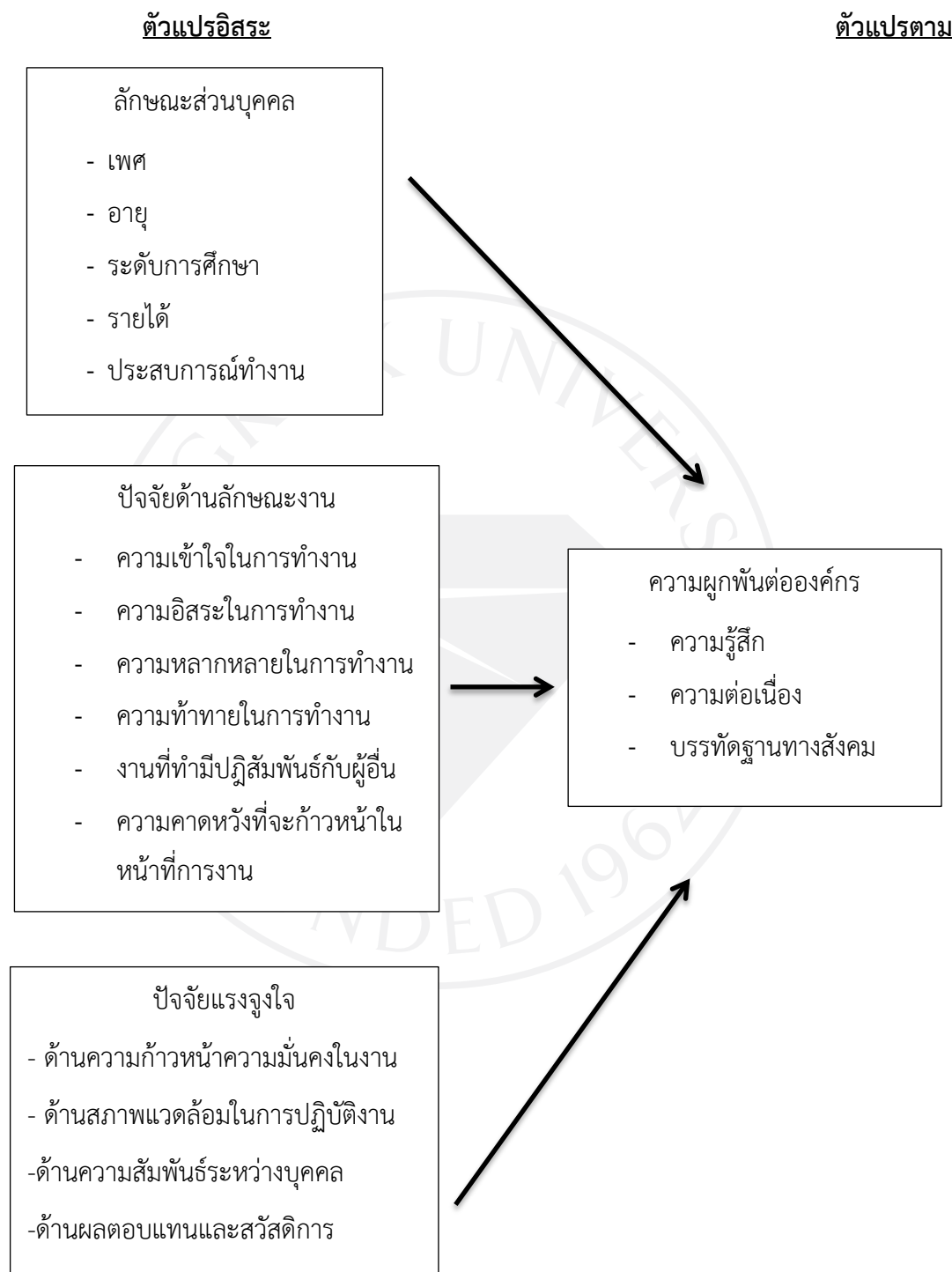
1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึก ความต่อเนื่อง บรรทัดฐานทางสังคม

1.4 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดการวิจัย



1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.5.1.1 ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกัน

1.5.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

1.5.1.3 ปัจจัยแรงจูงใจที่ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.5.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ(F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance:One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

1.5.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.5.2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

1.6 ข้อตกลงเบื้องต้น

ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1.6.1 ผู้บริหารมีการเอาใจใส่และดูแลพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
- 1.6.2 พนักงานมีการปฏิบัติงานได้ตามแผนที่วางไว้และมีความผูกพันกับองค์กร
- 1.6.3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะขึ้นอยู่กับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงาน

1.7 ข้อจำกัดของงานวิจัย

ข้อจำกัดของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้จะสามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1.7.1 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรโดยวิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ไม่รวมการสัมภาษณ์หรือวิธีการอื่นๆ
- 1.7.2 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรโดยมีระยะเวลาการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม พ.ศ.2558
- 1.7.3 งานวิจัยนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร โดยจะทำการทดสอบหาความแตกต่างและความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่มีผลต่อกลุ่มตัวแปรความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

1.8 นิยามศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

- 1.8.1 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 1.8.2 ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ต่อองค์กร
- 1.8.3 ความเข้าใจในการทำงาน หมายถึง ผลในการปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยพิจารณาจากงานที่กำหนด ภาระงานการทำงานที่ชัดเจน เห็นการเปลี่ยนแปลง
- 1.8.4 ความอิสระในการทำงาน หมายถึง การได้รับสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การมีอิสระในการใช้ดุลพินิจในการทำงานและมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.8.5 ความหลากหลายในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความพยายาม ด้านหลักการ วิธีการ เทคนิคและทักษะต่างๆ โดยพิจารณาจากงานที่มีเนื้อหาและขอบเขตการปฏิบัติ

- 1.8.6 ความท้าทายในการทำงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ
- 1.8.7 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การที่ต้องติดต่อกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร
- 1.8.8 โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนฐานะทางตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจากโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การได้พัฒนาความรู้และความมั่นใจในอนาคต
- 1.8.9 แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างที่ตนเองต้องการ ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่ไม่ใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดาเท่านั้น แต่จะเป็นในลักษณะของการตอบสนอง แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เพื่อหวังว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับความดีความชอบจากผู้บริหาร
- 1.8.10 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงาน ความแน่นอน และความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในองค์กร
- 1.8.11 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความรัก ความสามัคคี มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์ทั้งในด้านส่วนตัวและในด้านการงาน ต้องพึงพาอาศัยกัน มีทั้งความสุขและความทุกข์
- 1.8.12 ผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส เป็นเงินพิเศษสำหรับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือผลประโยชน์ต่างๆที่องค์กรมีนโยบายจัดไว้ให้ เช่น มีค่าอาหารกลางวัน มีรถรับส่งพนักงาน ชุดเครื่องแบบพนักงาน มีประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล มีกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น
- 1.8.13 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

- 1.9.1 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้วางแผนงาน และพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 1.9.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะจะเป็นแนวทางในการพัฒนาให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อจะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

1.9.3 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะจะเป็นแนวทางสำหรับการเป็นตัวอย่างในการพัฒนาในแง่มุมอื่นๆ นอกเหนือจากการศึกษาด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน แรงจูงใจ และความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติงานต่อองค์กร



บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่องปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

2.1. ตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 3 ตัวแปร ได้แก่

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีลักษณะส่วนบุคคล

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีกับปัจจัยแรงจูงใจ

2.2. ตัวแปรตามแบ่งเป็น 1 ตัวแปร ได้แก่

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 เรื่อง ได้แก่

2.3.1 เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A

2.3.2 เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกัน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)

2.3.3 เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

2.3.4 เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร : กรณีศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยใน ส่วนกลาง

2.3.5 เรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด

2.3.6 เรื่องบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ

2.3.7 เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.3.8 เรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)

2.1. ตัวแปรอิสระแบ่งเป็น 3 ตัวแปร ได้แก่

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีลักษณะส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา

อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของ ประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทาง จิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศ หญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความ ต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่าง มากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและ กิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คน อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุน้อย มักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่ มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจ สารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษา ต่างมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อ สิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์ มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่นปัจจัย ทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2546) กล่าวว่า การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิดค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ทั้งนี้เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy”

หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า “ลักษณะ” ดังนั้นเมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์คำว่า “Demography” น่าจะมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้นคือวิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์ เทียนสง, 2521, หน้า 2)

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542, หน้า 44-52) ได้กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชากรนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผลกล่าวคือ พฤติกรรมพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้นเป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับ ทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur & Bcll-Rokeach (1996) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลหรือลักษณะทางประชากรซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่มๆได้คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับและตอบสนองเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกันและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) ในสมัยก่อนและได้นำมาประยุกต์ ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่าผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันจะมีความสนใจต่อข่าวสารที่แตกต่างกัน

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

สมคิด บางโม(2550, หน้า 116) การกำหนดหน้าที่งาน หมายถึง กิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่งานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อำนาจ ธีระวนิช(2553, หน้า 453) ได้อธิบายถึงแนวความคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะงานหลัก สภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน(Core Job Characteristics) จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความมีอัตลักษณ์ของภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงานดังนั้น ลักษณะงาน 5 ประการนี้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน และมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากตัวงาน ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงาน และความรู้ผลลัพธ์ของงาน

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551, หน้า 78) อธิบายว่าปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติ และความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อน

เกี่ยวข้องกันมากขึ้นพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้นพร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534, หน้า 130 - 131)อธิบายว่าลักษณะของงานประกอบด้วย การที่ผู้ปฏิบัติงานรับทราบว่าจะงานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้การได้รับผิดชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงาน และงานนั้นมีโอกาสที่จะทำงานให้เสร็จจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน โดยลักษณะงานที่เป็นสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์และความรู้สึกไปในทางบวกทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่เป็นสิ่งจูงใจพนักงานจะรู้สึกไม่ชอบงานไม่พอใจในงานถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานาน พนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

สรุปได้ว่าคุณลักษณะงานคือ การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์การ

Hackman & Oldham (อ้างใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552, หน้า 156-157) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามีมิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทัศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้ หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานอย่างน้อยแค่ไหนซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้นในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิมๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะและอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำจนจบกระบวนการงาน หรือได้ทำเพียงบางส่วน บางจุดของงานเท่านั้น ซึ่งในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงานจะทำงานเป็นบางส่วนของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คืองานนั้นๆ มีความสำคัญ และมีคุณค่าแค่ไหนความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญ และมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือต่อองค์การ หรือมีค่าต่อชีวิต และทรัพย์สิน หรือต่อสังคมเพียงไร และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถโดยสารสาธารณะ ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้โดยสาร

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหน โดยได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในทางกลับกันอาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปเรื่อยๆ

ปัจจัยของงานทั้ง 5 ประการนี้มีผลต่อสภาวะทางจิตใจที่สำคัญ และทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และลดปัญหาจากการขาดงานหรือลาออกจากการ ซึ่งสภาวะทางจิตใจนั้นมีด้วยกัน 3 ประการคือ

1. ความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย มีความพิเศษ บุคคลจะรับรู้่างานที่ได้ปฏิบัติไปนั้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญตามแต่ละทัศนคติของบุคคล

2. ความรู้สึกว่าได้รับผิดชอบในผลลัพธ์จากงานของตนเอง บุคคลจะเชื่อมั่นว่าตนสามารถใช้ความสามารถเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นผลงานจากความพยายามของตน

3. การได้รับทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ผลสะท้อนกลับจากงานจะทำให้ทราบผลลัพธ์จากงานนั้นๆ จึงทำให้ตนเองทราบความคิดเห็นในผลงานจากผู้เกี่ยวข้อง บุคคลจะต้องสามารถประเมินระดับผลงานของตนเองว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่ และจะเกิดความสุขเมื่อได้รับทราบว่าผลของงานที่ตนทำได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้เกี่ยวข้องหรือถ้าผลลัพธ์ของงานไม่น่าพอใจในสายตาผู้อื่นก็ต้องน้อมรับผลที่เกิดเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น เมื่อบุคคลได้รับผลจากสภาวะทางจิตใจแล้วจะเกิดผลต่อบุคคลและการทำงานโดย

1. บุคคลนั้นจะเกิดแรงจูงใจภายในในระดับที่สูงขึ้นจากการทำงาน

2. งานที่ทำมีคุณภาพมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

4. จากผลที่เกิดจากสภาวะจิตใจข้างต้นจะส่งผลให้พนักงานมีการหยุดงาน และอัตราการลาออกต่ำลง

การนำทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และสร้างผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ในทางที่ได้กล่าวไว้ จะต้องมียปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมกันอยู่ ทั้งนี้จะต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเสมือนการเสริมแรงด้านบวกให้กับการมุ่งมั่นทำงานซึ่งบุคคลจำพวกนี้จะได้รับผลที่ชัดเจนตามทฤษฎี รวมถึงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยพื้นฐานในการใช้ชีวิต และความมั่นคงในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลเช่นเดียวกับแรงจูงใจภายในของบุคคลนั้น

สรุปได้ว่างานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลผู้ทำงานอย่างใกล้ชิด มนุษย์ต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ งานจึงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลได้ ถ้างานที่ต้องทำมีความน่าเบื่อหน่าย ย่อมไม่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลการกำหนดคุณลักษณะงานให้สามารถจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นมีใจจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ และมีความสุขในการทำงานนั้น จำเป็นต้องสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน และรู้สึกว่างานนั้นมีความสำคัญ แล้วผลลัพธ์ของงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับเอาใจใส่ งาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ แต่การจะสร้างทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกรวมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดความรักในงานนั้น ด้วยบริบทของแรงจูงใจจึงสามารถกล่าวได้ว่าคุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานนั้น จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จ

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีกับปัจจัยแรงจูงใจ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครอบคลุม ความหมายการจูงใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์การเชื่อมโยงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และมูลเหตุจูงใจในการทำงาน

ความหมายการจูงใจ การจูงใจมนุษย์เป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน ดังนั้นจึงไม่อาจจะหาคำจำกัดความที่เป็น สูตรสำเร็จตายตัวง่าย ๆ ได้นอกจากนั้นผลของการจูงใจก็ยิ่งยากแก่การวัด อาทิเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจสูงนั้น มิได้หมายความว่า ระดับขวัญ หรือการจูงใจจะต้องสูงตามไปด้วยเสมอ อย่างไรก็ตามสำหรับศัพท์ของการจูงใจ (Motivation) นั้น เป็นคำ ที่มาจากภาษาละตินว่า Movere อันหมายถึง การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องราวของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังเป็นผลให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำ (สร้อยตระกูล ดิวนานนท์ อรรถมานะ, 2542, หน้า 83) บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่ เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญาตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่งคือการที่บุคคลได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้ แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการปฏิบัติมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วยการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลาย ๆ ประเด็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่าบุคคลแต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน เพราะอะไรถ้าหากสามารถจะบอกสาเหตุพฤติกรรมของแต่ละคนได้ก็คงจะทำให้การดำเนินชีวิตของเราง่ายขึ้น เพราะการเข้าใจสาเหตุพฤติกรรมจะช่วยให้คนเรามีความ เข้าใจซึ่งกันและกัน และให้อภัยกันได้ง่ายขึ้น แต่ในชีวิตจริงแม้แต่บุคคล 2 คน รู้จักกันเป็นอย่างดีมี ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันเป็นต้นว่า บิดา มารดาและบุตร สามิภรรยาญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ก็ยากที่ จะบอกสาเหตุของพฤติกรรมของคนที่เรารักและสนิทได้ถูกต้องทุกครั้ง เพราะสาเหตุของ พฤติกรรมเป็นที่สังเกตไม่ได้และบางครั้งผู้แสดงพฤติกรรมเองก็อาจจะบอกไม่ได้ว่า

ทำไมตนเองจึงแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น นักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมจึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้น โดยใช้ความคิดรวบยอดสมมติฐานที่เรียกว่า การจูงใจ ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรง จึงต้องอธิบาย พฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งอ้างอิง (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541, หน้า 153)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค เป็นต้น

เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่อกางกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน

หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปีค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนต์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนต์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

การจูงใจของ Herzberg

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-hygiene Theory”

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิตลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับบอทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องจำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นที่พอใจสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จของบุคคลในการทำงาน คือ เมื่อบุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและสมบูรณ์เป็นอย่างดี เป็นความสามารถที่แก้ไขปัญหาและยังป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อเกิดความสำเร็จของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีความรู้สึกในทางบวกต่อผลสำเร็จนั้น

2. การได้รับการยกย่องหรือยอมรับ คือ การได้รับคำชื่นชมหรือความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การยอมรับนี้ไม่เพียงแต่เป็นคำชมอาจเป็นการแสดงความยินดี การให้การยอมรับในรูปแบบอื่นซึ่งแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อบุคคลหนึ่งๆทำงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานจะต้องสามารถแสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำใน การที่จะลงมือทำ แสดงถึงศักยภาพของผู้ทำและเป็นงานที่สามารถทำคนเดียวตั้งแต่ต้นจนจบได้

4. ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจในการรับผิดชอบงานเกิดจากการที่ได้อิสระในการ รับผิดชอบสิ่งใหม่ๆโดยไม่มีการเข้ามาควบคุมจากบุคคลอื่นอย่างใกล้ชิด เป็นความรับผิดชอบที่แสดง ถึงความสามารถและความไว้วางใจ

5. ความก้าวหน้า คือ การได้รับโอกาสที่จะได้เรียนรู้ได้รับการอบรมในสิ่งใหม่ๆหรือการได้รับ การเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร

ปัจจัยค้ำจุน

หรือบางครั้งเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร และถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรภายในองค์กรก็จะ ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ความไม่ชอบงาน และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนในการทำงานเป็นรายเดือนรวมไปถึงแนวทางการ พิจารณาปรับขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ ว่าเป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการ ปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร ยังหมายถึงการที่บุคลากรได้รับการเสริมทักษะทางอาชีพของ ตนเอง

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรอาจเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การสื่อสารกับบุคคลนั้นๆไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่บุคคลนั้นๆทำอยู่เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มี เกียรติ และศักดิ์ศรีในการประกอบอาชีพ

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การ ติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพในเชิงกายภาพของการปฏิบัติงาน เช่น ชั่วโมงในการ ทำงาน คุณภาพอากาศ แสงเสียง รวมไปถึงองค์ประกอบอื่นๆ เช่นเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ อย่างไม่มีความสุข หรือมีพ้อใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความยั่งยืนของการประกอบอาชีพนี้ๆหรืออาจเป็นความมั่นคงขององค์กรที่บุคคลปฏิบัติงาน

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตเจ้านั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้ จากภายในและภายนอกตัวบุคคลจะเห็นได้ว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วย ให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความ สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วยเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของคนปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

สมพร สุทัศนีย์ (2542, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆพฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงานการจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 130) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์กรมาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้น เป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบขององค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการ ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้ พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับ มอบหมาย หรือความคิดริเริ่มของตนเองที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์(2543, หน้า 10)กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงกระตุ้น หรือเร้าให้อินทรีย์ได้ เพิ่มพูน ความสามารถความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงาน ที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย

2.2. ตัวแปรตามแบ่งเป็น 1 ตัวแปร ได้แก่

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลาย สอดคล้องและใกล้เคียงกันโดยสรุปได้ดังนี้

สุพานี สฤกษ์วาทิช (2549, หน้า 98-99) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายถึง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะทำให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจาก

- ก. เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ข. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร เพราะที่องค์กรนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

แวลบอร์น (Welbourne) ให้ความหมายของคำว่า Engagement ไว้อย่างง่าย ๆ คือ สิ่งที่บ่งบอกว่าพนักงานทำอะไรในขณะที่ทำงาน (What people do at work) โดย Welbourne ได้อธิบายโดยใช้ทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ว่า พนักงานแต่ละคนล้วนมีบทบาทต่องานที่ตนรับผิดชอบในแง่มุมที่แตกต่าง บางคนต้องรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ โดยตรง บางคนมีบทบาทรับผิดชอบงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานบางคนรับผิดชอบในฐานะเจ้าของธุรกิจ หรืออีกหลาย ๆ คนต้องเรียนรู้และพัฒนาเพราะเป็นสายงานอาชีพตนเอง ขณะที่อีกหลายคนต้องรับผิดชอบงานเพราะเป็นสมาชิกในองค์กร

คอร์ปโปเรท ลีเดอร์ชิพ คOUNCIL (Corporate Leadership Council) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่าหมายถึง ผลรวมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานผูกพันต่อบางสิ่งบางอย่างหรือบางคนในองค์กรของเขาเหล่านั้น ซึ่งผลของการแสดงออกว่ามีความผูกพันหรือตั้งใจกับองค์กรเพียงใด คือ การที่พนักงานทำงานหนักและอยู่กับองค์กรยาวนาน

เบอร์เนอทัล (Bernethal) ให้คำนิยามของพนักงานที่มี Engagement ว่า พนักงานมีความรู้สึก Engage เมื่อพวกเขาค้นพบว่าตนเองมีความหมายและมีแรงจูงใจจากงานของตนเอง เมื่อ

ได้รับการสนับสนุนจากการปฏิสัมพันธ์ร่วมกับคนอื่นในเชิงบวก และได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมของงานที่มีประสิทธิภาพ

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 174 – 175) ได้ศึกษา ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีนักวิชาการผู้ที่ได้ให้นิยามหรือให้ความหมายของความผูกพันในงานของพนักงานไว้อย่างน่าสนใจหลายท่านดังนี้

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก

- ก. เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- ข. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

Charles (2006, p.174) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่า คือ ระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน และนอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันในงาน ได้แก่

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วยความรู้สึกถึงเป้าหมายและความภูมิใจ ซึ่งทำให้เกิดความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน

2. วิธีการ (Tower, 2007) คือแหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมือ และอุปกรณ์จากองค์การเพื่อนำไปใช้สร้างความสำเร็จให้กับงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Tower (2007, p.174) ได้ให้ความหมายเป็นความตั้งใจทุ่มเทของพนักงาน ที่จะใส่ความพยายามเข้าไปในงานมากกว่าการทำงานโดยปกติ ซึ่งต้องใช้เวลา สมอง หรือพลังงานที่มากขึ้นดีวิลอปเมนต์ไคเมนต์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล หรือดีดีไอ (Development Dimensions International; DDI, 2009) ได้อธิบายความผูกพันในงานของพนักงานว่าหมายถึงสิ่งที่เกิดจากการที่พนักงานมีความสุข (People Enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึง คุณค่า (Value) ในสิ่งนั้นโดย

ความสุขของพนักงาน (People Enjoy) หมายถึง พนักงานมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำ โดยงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่

ความเชื่อ (Believe) หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ว่าสิ่งที่เขานั้นมีความหมายต่องาน ต่อองค์การ และสังคมโดยรวม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันในงาน นอกจากนี้การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกวันในเรื่องของเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความรู้สึกผูกพันในงาน

คุณค่า (Value) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์กรและได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไป โดยการได้รับรางวัลนั้นมีหลายรูปแบบทั้งในรูปของตัวเงินและสวัสดิการแต่บางครั้งการได้รับรางวัลจากหัวหน้าโดยการที่หัวหน้างานได้ใช้เวลาในการบอกถึงสิ่งที่เขาได้ทำลงไปนั้นว่ามีคุณค่าและมีประโยชน์มากเพียงใด พนักงานก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง

Herscovith & Meryer (2002, p.175) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า คือความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Porter & Smith (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะคือ อายุเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ การศึกษา โครงสร้างองค์กร ค่านิยมและเป้าหมายองค์กร ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ภาวะผู้นำค่าตอบแทน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน แรงจูงใจ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การสื่อสาร ทักษะคติ ความผูกพัน ต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีทัศนคติในเชิงบวกและมีความเชื่อต่อต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและ เป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและ ความหวังโยต่อความเป็นไปขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 176) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment)

จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว The Gallup Organization ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจตั้งใจและคำนึงถึงองค์การ
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือพนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ/หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 107 – 108) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์การการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์การปัจจุบันเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การจะช่วยให้้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์การ โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์การที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์การค่อนข้างถาวร
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์การโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์การ

2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กรเนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงานเช่น กิจการบริษัทมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ก็ทำให้เงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของพนักงานเพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจบุคคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์กร เนื่องจากการที่ค่านิยมองค์กรยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจมากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้รับบรรจุมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น

นอกจากนี้การให้รางวัลก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาความผูกพันกับองค์กร ถึงแม้ค่าตอบแทนผลประโยชน์ และโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายจะมีความสำคัญ แต่พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะให้ความสำคัญกับรางวัลระหว่างบุคคลด้วยเช่นกัน เช่น การได้รับการยอมรับการเลื่อนตำแหน่งหรือเป็นผู้มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ ๆ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคล และความภาคภูมิใจที่บูรณาการเข้ากับเป้าหมายของบุคคลและองค์กร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันกับองค์กรให้แก่พนักงาน

สรุป ความผูกพันต่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์กรได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Steers (1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าที่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรพึงพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองที่ตนคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภทคือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน“ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กรด้วยมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่ง

ขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น บางครั้งทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย ซึ่งเปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร”

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงานเลย เป็นพวกที่สร้างปัญหาให้แก่องค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงานและยังส่งต่อความรู้สึกไม่ดีไปยังพนักงานที่อยู่รอบข้าง ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จแล้วยังเป็นผู้ขัดขวางการทำงานของคนอื่น ๆ ซึ่งพนักงานเหล่านี้เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่าในองค์กร”

Steers (1977, p.48) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ขณะที่ Mowday, Porter & Steers (1982, p.27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

นอกจากนั้น Steers ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันเชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

จากคุณลักษณะดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงใช้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (1977) อันประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มาเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรตาม

Allen & Meyer (1990, pp.710 - 720) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเป็นบุคคลที่อยู่กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นอย่างไร มาทำงานสม่ำเสมอ ทุ่มเทในการทำงาน ปกป้องทรัพย์สินของบริษัท และมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร

อเลนและเมเยอร์ มีแนวคิดที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
 2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
 3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร
- อเลนและเมเยอร์ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออก และพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจริงจังกับปฏิภริยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านการคงอยู่กับองค์กรและพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยเมเยอร์ และอเลนมีแนวคิดที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูงจะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร, พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่ามีทั้งความสัมพันธ์เชิงลบ และไม่มี

Port, et al. (1974, p.604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมด ระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

Sheldon (1971, pp.143-150 อ้างใน ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ, 2542, หน้า 5) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก และมีการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

Marsh & Manari (1977, pp.57 - 75) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามทุ่มเทอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความรู้สึกอยากที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Buchanan (1974, pp.533 -546 อ้างใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533, หน้า 14) นิยามไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Mowday, et al. (1979, pp.224 - 247) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยที่บุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532, หน้า 20) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรนั้น โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกองค์กรนั้นในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อสมาชิกองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปพฤติกรรม

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533, หน้า 14) นิยามไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้น ๆ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดี ที่จะใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้วยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินของบริษัทเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร

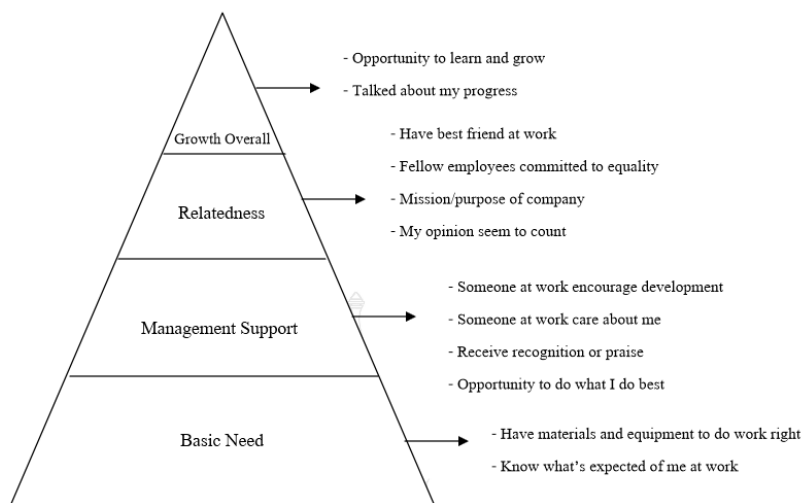
The Gallup Organization เป็นสถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษา ได้ทำการค้นคว้าข้อมูลและค้นพบว่ามนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ต่อมา ก็ได้เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path โดยหัวใจหลักที่สำคัญของโมเดลนี้ ได้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุก ๆ องค์กรจะเป็นตัวสร้างการเจริญเติบโตของยอดขายและทำกำไรให้กับองค์กร ซึ่งแสดงได้ดังแผนภาพ The Gallup Path สภาพแวดล้อมที่จะสามารถเอื้ออำนวยให้

พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดนั้น จะต้องประกอบไปด้วยการรู้จักจิตใจเพื่อรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้และสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานเหล่านั้น ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นก็จะสามารถช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้กับองค์กรได้รวมไปจนถึงการเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้าสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรมีการเจริญเติบโต สามารถสร้างยอดขาย และสร้างผลกำไรอย่างยั่งยืนนำไปซึ่งการเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

นอกจากนี้ The Gallup Organization ยังได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยได้ทำการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน โดยสำรวจจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไรต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น และจากการสำรวจนี้ทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถใช้เป็นตัววัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง โดยผลการศึกษาในครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต(Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ล้วนมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร

คำถามทั้ง 12 ประการ ถูกนำมาเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยจะแบ่งข้อคำถามตามลำดับชั้นของความผูกพัน(Hierarchy of Engagement) แสดงดังภาพได้ดังนี้

ภาพที่ 2.1 : ลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement)



ที่มา: ปาริชาต บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จากภาพแสดงถึงลำดับชั้นของความผูกพันซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 4 ระดับ คือ ด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งในแต่ละชั้นจะมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงาน ดังนี้

1. ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what's expected of me at Work)
2. ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and Equipment to do work right)
3. ณ ที่ทำงานฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดในทุกวัน (At work, I have Opportunity to do what I do best everyday)
4. ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last Seven days, I have received recognition or praise for doing good work)
5. ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ ฉัน (My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)
6. มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There is someone at Work who encourage development)
7. ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinion seem to Count)

8. จุดมุ่งหมายขององค์การทำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันสำคัญ (The mission or purpose of company make my feel my job is important)
9. เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employees are committed to doing quality work)
10. ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)
11. ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talks to me about my progress)
12. เมื่อปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสที่เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last years, I Have had opportunities to learn and grow at work)

จากคำถามทั้ง 12 คำถามข้างต้นสามารถสรุปเป็นปัจจัยได้ 12 ด้าน ซึ่งแบ่งตามลำดับชั้นความผูกพันทั้ง 4 ชั้น ได้ดังนี้

ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย

- ความคาดหวัง
- เครื่องมือและอุปกรณ์

ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ประกอบด้วย

- โอกาสที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุด
- การได้รับการยอมรับ
- การดูแลเอาใจใส่
- การพัฒนา

ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ประกอบด้วย

- การยอมรับในความคิดเห็น
- ภารกิจ / วัตถุประสงค์
- เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ
- เพื่อนที่ดีที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ประกอบด้วย

- ความก้าวหน้า
- การเรียนรู้และพัฒนา

The Gallup Organization ได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งใจ และคำนึงถึงองค์การ

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not – engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว จากการสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงาน จำนวน 3 ล้านคนใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะยิ่งมีความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือนายจ้างควรที่จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน คือ ควรตั้งวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายรวมไปจนถึงความคาดหวังให้ชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และพนักงานควรที่จะปฏิบัติตัวอย่างไร และสิ่งที่สำคัญก็คือนายจ้างจะต้องรู้จักเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงออกซึ่งความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่างๆ นี้จะเป็นตัวที่ช่วยส่งเสริมและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

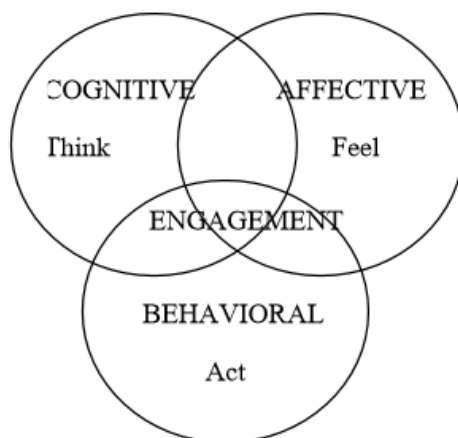
แนวคิดของ ISR

ISR (2004) เป็นสถาบันวิจัยและเป็นทีปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อตั้งในปี 1974 ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน โดยทำการสำรวจ พนักงานจำนวน 160,000 ล้านคน จาก 40 บริษัทใน 10 ประเทศ และหลายอุตสาหกรรม การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ปี เสร็จสิ้นในปี 2002 ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่มีระดับความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับสูง จะมีแนวโน้มที่ผลการปฏิบัติงาน และผลกำไรสูงด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีการจัดทำ 3-D Model of Engagement โดยเป็นการนิยามถึงความผูกพันของพนักงานที่มี 3 มิติ คือ

1. ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานติดต่อองค์กร
2. ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร
3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์กร

โดยมี 2 ลักษณะ คือ ความพยายามกระตือรือร้นในการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์กร

ภาพที่ 2.2 : 3-D Model of Engagement



ที่มา: Winder, R. D. (n.d.). *Incorporating Character Education into a BYU Engineering Department*. Retrieved from <https://rsc.byu.edu/archived/moral-foundations/incorporating-character-education-byu-engineering-department>.

ISR ได้อธิบายไว้ว่าในแต่ละองค์การจะมีมิติของความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม กลยุทธ์ขององค์การ การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ISR ได้นำเสนอ ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรด้วยกัน คือ

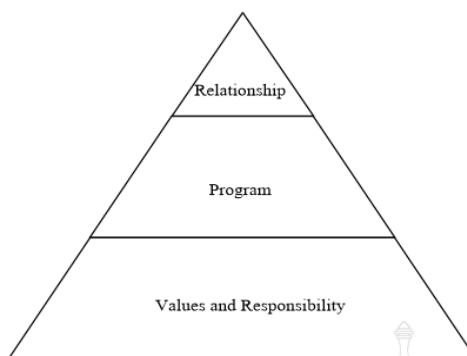
1. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง การให้โอกาสในการเจริญเติบโต และการพัฒนาตนเองของพนักงาน
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ค่านิยม, จริยธรรม ของผู้ที่เป็นผู้นำและการปฏิบัติต่อพนักงาน
3. การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจในการตัดสินใจ
4. ภาพลักษณ์ขององค์การ (Image) คือ การได้รับการยอมรับจากสาธารณชนภายนอก ที่มีต่อองค์การ

แนวคิดของ Dr.Ed Gubman

Dr. ED Gubman กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จะสามารถเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องเชื่อมโยงส่วนประกอบ 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and

Responsibilities) โปรแกรม (Program) และความสัมพันธ์ (Relationships) ซึ่งแสดงเป็นแผนภาพ ลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ได้ดังนี้

ภาพที่ 2.3: ลำดับชั้นของความผูกพัน แนวคิดของ Dr.Ed Gubman



ที่มา: Gubman, E. (2003). *Increasing and Measuring Engagement*. Retrieved from http://www.gubmanconsulting.com/writing_increasing.html.

จากภาพอธิบายลำดับชั้นของความผูกพันขยายความได้ว่าการจะต้องการจะเพิ่มความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นนั้น จะต้องมีความสัมพันธ์กับ 3 ลำดับชั้นกล่าวคือ ในเรื่องคุณค่าและความรับผิดชอบเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน เพราะการให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานดังกล่าวเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร

แต่ในขณะเดียวกันในเรื่องของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการหรือการจัดฝึกอบรมนั้น มีผลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น ซึ่งพนักงานอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปก็ต่อเมื่อองค์กรได้มีการจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริงแล้ว อย่างไรก็ตามในบางองค์กรอาจจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในกรณีที่ทรัพยากรขององค์กรมีจำกัดจึงส่งผลให้ไม่อาจที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด

แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (2003 อ้างใน สภาว สารานุกรม, 2547, หน้า 16) เป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาในด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้มีมุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยได้กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยจะดูได้จากการพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการดูว่าพนักงานได้ใช้ความสามารถ และพยายามอย่างเต็มที่ (Strive) เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจองค์กร ซึ่งปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมี ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

ปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้นได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่างๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จากการสำรวจจะเห็นได้ว่าบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่า และระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด โดยจะสังเกตได้ว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยสะท้อนให้มองเห็นถึงแนวโน้มของผลประกอบการของบริษัทซึ่งมีทิศทางที่สอดคล้องกัน

แนวคิดของ AlphaMeasure

AlphaMeasure เป็นบริษัทตั้งอยู่ที่ Boulder ใน Colorado ซึ่งเป็นองค์กรที่มีระบบ web basedไว้สำหรับการวัดความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันของพนักงาน และเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยมี Josh Greenberg เป็นประธานบริษัท AlphaMeasure ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันว่าเป็นระดับของความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยพนักงานที่พูดถึงองค์กรในเชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรนั้น และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยทาง AlphaMeasure เน้นว่าความผูกพันนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง และนายจ้าง ดังนั้นภาวะผู้นำในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งถูกมองว่าสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากแนวคิดในเรื่องปัจจัยของการเกิดความผูกพันของพนักงาน จะพบว่าแนวคิดในเรื่องความผูกพันของพนักงานในแต่ละสถาบันหรือนักวิชาการแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันไป แต่จากการให้ความหมายของนักวิชาการ หรือองค์กร สถาบันต่างๆ นั้น จะพบว่าลักษณะสำคัญที่เหมือนกันบาง

ประการของแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร คือ การมีส่วนร่วมในงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวข้องกับการแสดงความรู้สึก การแสดงทางพฤติกรรม ของพนักงานที่มีต่อองค์กร

1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในการเกิดความผูกพันต่อองค์การมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลายๆ ปัจจัยซึ่งในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันก็มักจะเป็นผลมาจากการทำการศึกษากันโดยอาจจะมีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของธุรกิจนั้น ๆ โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานมีรายละเอียดดังนี้

March & Simon (1958 อ้างใน พรานอม กิตติสุขฤทธิธรรมล, 2538, หน้า 25) ได้นำทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) มาอธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต้องการ
2. ความปรารถนา
3. ทักษะความรู้
4. ความคาดหวัง

Porter & Steers (1973 อ้างใน ภรณ์ มหามนต์, 2529, หน้า 94) ได้เสนอปัจจัย 4 ประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์กรว่ายังคงมีส่วนร่วมต่อไปในองค์กร หรือจะออกจากองค์กร ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์การ
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน
3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท
4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

Baron (1986 อ้างใน กฤษวรรณ นวกุล, 2547, หน้า 22) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความแตกต่างกันกับความพึงพอใจในงาน แต่ 4 ปัจจัยที่คล้ายคลึงกันของความผูกพันของพนักงานกับความพึงพอใจในการทำงานมี ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น ความเป็นอิสระส่วนตัว อย่างมากในงานและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่ในทางกลับกัน ความกดดัน และความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสในการหางานใหม่ และมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก มีอายุงานนาน และอยู่ในตำแหน่งงานสูงๆ จะมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลให้มีแนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานที่บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงบุคคลเหล่านั้นจะต้องมีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่ สวัสดิการของพนักงาน

2.3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 เรื่อง ได้แก่

2.3.1 ศิริพร พรหมไชย และ จตุพร สังขวรรณ (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานจำนวน 144 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี และปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายผลิต กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับ ส่วนปัจจัยค่าจูงพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน และพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าแรงจูงใจในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.2 ปารีชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) จำนวน 336 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe Test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสดรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ความรู้สึก รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

2.3.3 พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์มแมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์การทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 185 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's productmoment correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์มแมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กร คือ ครอบครัวของท่าน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ท่านไม่ลำบากใจที่จะ

ปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่องค์กรกำหนด ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์กร ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร ท่านมั่นใจในอนาคตขององค์กร ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนรวมทั้งตัวท่านต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข ท่านมักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอ เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านรู้สึกไม่พอใจ ท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไป ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านอยากทำงานด้วย เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในแง่ลบ ท่านมักจะพูดแก้ต่างให้เสมอ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1. ท่านทำงานกับองค์กรนี้เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า 2. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำคัญของลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา งานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจกระบวนการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงาน และลักษณะงานที่ทำหาย 3. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่ามีค่าต่อองค์กรและด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร 4. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ ด้านหน่วยงาน ด้านตำแหน่งงานและด้านรายได้ จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และพนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรสและด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 5. ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2.3.4 มรกต ศรีตูมแก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร : กรณีศึกษา ลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทยในสวนกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรเป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 148 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความ

ผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละและสถิติโคสแควร์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและแกมมา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การพบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนของงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงานความก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การกับระดับความผูกพันต่อองค์การเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

2.3.5 ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด ที่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการเขต จำนวน 97 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 130 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีจับสลากและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบทีและค่าทดสอบเอฟ เมื่อพบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ รองลงมาคือด้านความภาคภูมิใจในองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ 2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าพนักงานที่มี เพศ สถานภาพสมรส และ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปีมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปีส่วนพนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมี ระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3.6 ณัฐบุต บุญช่วย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานและผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลการดำเนินงานของบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับผล

การดำเนินงาน ของบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ผลการ ทดสอบสมมติฐานพบว่า บรรยากาศ องค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และผลการดำเนินงาน ของพนักงานบริษัท ผลิตถุงมือกอล์ฟอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3.7 มัณฑนา ตุลงนิษกะ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงาน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สาย งานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของ งาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการ บริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจขององค์การและด้าน ความสำคัญของตนต่อองค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความ เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็ม ใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์การและด้านความต้องการที่จะรักษาความ เป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก การทดสอบ สมมติฐาน พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสำคัญของตนต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์กันความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

2.3.8 อมรภพ อะมริต (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อปัจจัยในด้านต่างๆ เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคมของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคมของพนักงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำ

ข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์สมณูแพคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์สมณูแพคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน , ด้านความรับผิดชอบ , ความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ,ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน , ด้านค่าตอบแทน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา , ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน , ด้านนโยบายการบริหาร พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์สมณูแพคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ การมีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา, การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองมากกว่าทำเพื่อชื่อเสียง เกียรติยศ , การพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ , การไม่ปล่อยให้เวลาเดินไปโดยเปล่าประโยชน์, มีความทะเยอทะยานสูงในการที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน , มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ, มีการวางแผนก่อนล่วงหน้าเมื่อทำงาน , เมื่อทำงานล้มเหลวจะไม่ย่อท้อ พร้อมจะแก้ตัวใหม่ และสามารถอดทนทำงานในระยะเวลานานๆแม้มีสิ่งมารบกวน แรงจูงใจในระดับปานกลางได้แก่ การกล้าที่จะเสี่ยงถึงแม้ว่างานนั้นมีโอกาสล้มเหลว พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์สมณูแพคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้าน เพศ, อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน , รายได้ต่อเดือน, ระดับของตำแหน่งงาน , ส่วนงานที่ปฏิบัติ, สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์สมณูแพคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยชีวิตสังคมแตกต่างกันในด้าน สถานภาพทางการสมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน , รายได้ต่อเดือน, ระดับของตำแหน่งงาน , ส่วนงานที่ปฏิบัติ, สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์สมณูแพคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้าน ส่วนงานที่ปฏิบัติจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์สมณูแพคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้านเพศ,อายุ,ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน,รายได้ต่อเดือน,ระดับของตำแหน่งงาน,ส่วนงานที่ปฏิบัติ,สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ส์ สมณูแพคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = 0.382$ แปลผลได้ว่า การที่พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการใน เขตตลาดพร้าว - จตุจักร มีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภท และรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการ และขั้นตอนการเก็บข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภท และรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด(Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และความผูกพันกับองค์กรเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม(Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

3.1.1.1.1 เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ(Nominal Scale)

3.1.1.1.2 อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ(Ordinal Scale)

3.1.1.1.3 ระดับการศึกษา ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ(Ordinal Scale)

3.1.1.1.4 สถานภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ(Nominal Scale)

3.1.1.1.5 รายได้ต่อเดือน ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ(Ordinal Scale)

3.1.1.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ(Ordinal Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน

ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

3.1.1.2.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
3.1.1.2.2 เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3.1.1.2.3 เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
3.1.1.2.4 เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
3.1.1.2.5 เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด
1.81 - 2.60	น้อย
2.61 - 3.40	ปานกลาง
3.41 - 4.20	มาก
4.21 - 5.00	มากที่สุด

3.1.1.3 ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ

ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับแรงจูงใจจะมีระดับการวัดดังนี้

3.1.1.3.1 แรงจูงใจน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1
3.1.1.3.2 แรงจูงใจน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 2
3.1.1.3.3 แรงจูงใจปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 3
3.1.1.3.4 แรงจูงใจมาก	มีค่าคะแนนเป็น 4
3.1.1.3.5 แรงจูงใจมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 5

สำหรับการวัดระดับแรงจูงใจเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด
1.81 - 2.60	น้อย
2.61 - 3.40	ปานกลาง
3.41 - 4.20	มาก
4.21 - 5.00	มากที่สุด

3.1.1.4 ข้อมูลความผูกพัน

ข้อมูลความผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึก ความต่อเนื่อง บรรทัดฐานทางสังคม โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความผูกพันจะมีระดับการวัดดังนี้

3.1.1.4.1 ผูกพันน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1.00 - 1.80
3.1.1.4.2 ผูกพันน้อย	มีค่าคะแนนเป็น 1.81 - 2.60
3.1.1.4.3 ผูกพันปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 2.61 - 3.40
3.1.1.4.4 ผูกพันมาก	มีค่าคะแนนเป็น 3.41 - 4.20
3.1.1.4.5 ผูกพันมากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 4.21 - 5.00

สำหรับการวัดระดับความผูกพันเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด
1.81 - 2.60	น้อย
2.61 - 3.40	ปานกลาง
3.41 - 4.20	มาก
4.21 - 5.00	มากที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ(Reliability Test) โดยทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา(Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.942 หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 20 - 31 กรกฎาคม และ 1 -15 สิงหาคม พ.ศ. 2558

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก พนักงานเอกชนในเขตลาดพร้าว-จตุจักร

เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549, หน้า 74) ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ $n = N / (1 + N(e)^2)$

3.2.1 วันที่ 20 - 31 กรกฎาคม พ.ศ.2558

3.2.2 วันที่ 1 - 15 สิงหาคม พ.ศ.2558

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานเอกชนในระดับปฏิบัติการ เพื่อทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงานในระดับเอกชนในระดับปฏิบัติการเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเอกชนในระดับปฏิบัติการโดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 1 วัน หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

3.4.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

3.4.3 ปัจจัยแรงจูงใจที่ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีวิธีการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples T Test) และจะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way Analysis of Variance:One-way Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์พหุคูณการถดถอย(Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์พหุคูณการถดถอย(Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณสมบัตินส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐาน ทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที(t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ(F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้(Scheffe)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเพศของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลเพศของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเพศของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	142	35.5
หญิง	258	64.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.5 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.5

4.1.2 ข้อมูลอายุของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลอายุของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	198	49.5
30-40 ปี	109	27.3
41-50 ปี	6	15.0
51 ปีขึ้นไป	33	8.2
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3

ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.0 และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.2

4.1.3 ข้อมูลระดับการศึกษาของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลระดับการศึกษาของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลระดับการศึกษาของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวช.	47	11.8
ปวช./ม.6	72	18.0
ปวส. หรือสูงกว่า	281	70.2
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปวส.หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 70.2 รองลงมาคือ ระดับปวช. คิดเป็นร้อยละ 18.0 และน้อยที่สุด คือระดับต่ำกว่า ปวช./ม.6 คิดเป็นร้อยละ 11.8

4.1.4 ข้อมูลสถานภาพของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลสถานภาพของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	240	60
สมรส	125	31.2
แยกกันอยู่	35	8.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 31.2 และน้อยที่สุด คือ 8.8 คิดเป็นร้อยละ 8.8

4.1.5 ข้อมูลรายได้ต่อเดือนของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลรายได้ต่อเดือนของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลรายได้ต่อเดือนของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 9,000 บาท	44	11
9,000-10,000 บาท	52	13
10,001-15,000 บาท	151	37.8
มากกว่า 15,000 บาท	153	38.2
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน อยู่ที่มากกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ38.2 รองลงมาคือ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ37.8 9,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ13 และน้อยที่สุด คือต่ำกว่า 9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ11

4.1.6 ข้อมูลระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	136	34
1 – 5 ปี	167	41.8
นานกว่า 6 ปี ขึ้นไป	97	24.2
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 และน้อยที่สุด คือนานกว่า 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.2

4.1.7 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.70	0.58
1.ความเข้าใจต่องาน	4.01	0.83
2.อิสระในการทำงาน	3.60	0.78
3.ความหลากหลายในงาน	3.73	0.72
4.ความท้าทายในงาน	3.64	0.74
5.การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.74	0.82
6.ความหวังในการเลื่อนตำแหน่ง	3.50	0.90

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรนั้น สำหรับผลการพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.67-5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ความเข้าใจต่องาน ($\bar{X} = 4.01$) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.74$) ความหลากหลายในงาน ($\bar{X} = 3.73$) ความท้าทายในงาน ($\bar{X} = 3.64$) อิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) และความหวังในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.1.8 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยแยกวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 4 ข้อ ดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ
4. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

ระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	3.48	0.56
1. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	3.52	0.60
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.45	0.63
3. ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ	3.42	0.64
4. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	3.50	0.67

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรนั้น สำหรับผลการพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.38-5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับแรงจูงใจมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.52$) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.45$) และด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

ระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง แรงจูงใจน้อย และแรงจูงใจน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.1.9 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กร โดยแยกวิเคราะห์เป็นรายข้อดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร

- 1.ด้านความรู้สึกรัก
- 2.ด้านความต่อเนื่อง
- 3.ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กรปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กร

ระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
ความผูกพันต่อองค์กร	3.43	0.51
1.ด้านความรู้สึกรัก	3.44	0.62
2.ด้านความต่อเนื่อง	3.42	0.56
3.ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.42	0.58

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กรนั้น สำหรับผลการพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.56-5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กร อยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 3.44$) ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.42$) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

ระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กร อยู่ในผูกพันด้วยปานกลาง ผูกพันน้อย และผูกพันน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.2 การรายงานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติวิจัย ดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร แตกต่างกัน

4.2.1.1 สมมติฐานข้อที่ 1.1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรหรือไม่

ตารางที่ 4.10 : ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศต่อความผูกพันกับองค์กร แบบสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที(t-test)

ความผูกพัน	เพศชาย		เพศหญิง		ค่า t	P
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)		
ความผูกพันโดย ภาพรวม	3.34	0.49	3.48	0.52	-2.47	0.01

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ความผูกพันโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

4.2.1.2 สมมติฐานข้อที่ 1.2 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรหรือไม่

ตารางที่ 4.11 : ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุต่อความผูกพันกับองค์กร แบบสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.54	1.85	7.31	0.00
	ภายในกลุ่ม	396	99.96	0.25		
	รวม	399	105.50			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันกับองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.35	3.49	3.67	3.30
ต่ำกว่า 30 ปี	3.35	-	0.15	0.00	0.97
30-40 ปี	3.49		-	0.18	0.34
41-50 ปี	3.67			-	0.01
51 ปีขึ้นไป	3.30				-

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพัน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆที่มีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 41-50 ปีมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

4.2.1.3 สมมติฐานข้อที่ 1.3 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

ตารางที่ 4.13 : ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ต่อความผูกพันกับองค์กร แบบสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.13	1.57	6.07	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	102.37	0.26		
	รวม	399	105.50			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันกับองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช./ม.6	ปวส.หรือสูงกว่า
		3.21	3.38	3.48
ต่ำกว่า ปวช.	3.21	-	0.21	0.00
ปวช./ม.6	3.38		-	0.33
ปวส.หรือสูงกว่า	3.48			-

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพัน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆที่มีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปวส.หรือสูงกว่ามีความผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช.

4.2.1.4 สมมติฐานข้อที่ 1.4 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

ตารางที่ 4.15 : ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ต่อความผูกพันกับองค์กร แบบสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.61	2.30	9.07	.00
	ภายในกลุ่ม	397	100.89	0.254		
	รวม	399	105.50			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า กลุ่มสถานภาพต่างๆมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันกับองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	โสด	สมรส	แยกกันอยู่
		3.42	3.53	3.12
โสด	3.42	-	0.16	0.00
สมรส	3.53		-	0.00
แยกกันอยู่	3.12			-

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพัน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานภาพต่างกันที่มีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานภาพโสดและสมรสมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มสถานภาพแยกกันอยู่

4.2.1.5 สมมติฐานข้อที่ 1.5 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

ตารางที่ 4.17 : ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อความผูกพันกับองค์กร แบบสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.65	.22	0.82	0.48
	ภายในกลุ่ม	396	104.85	.27		
	รวม	399	105.50			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า กลุ่มรายได้ต่างๆมีความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.1.6 สมมติฐานข้อที่ 1.6 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

ตารางที่ 4.18 : ตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานต่อความผูกพันกับองค์กร แบบสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันโดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.18	1.59	6.16	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	102.32	0.26		
	รวม	399	105.50			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 : ตารางแสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันกับองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6 ปีขึ้นไป
		3.31	3.47	3.52
ต่ำกว่า 1 ปี	3.31	-	0.02	0.01
1-5 ปี	3.47		-	0.77
6 ปีขึ้นไป	3.52			-

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพัน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันที่มีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และ มากกว่า 6 ปีขึ้นไปมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว - จตุจักร

ตารางที่ 4.20 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะงานต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน
เอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. ความเข้าใจในการทำงาน	0.06	1.04	0.30
2. ความอิสระในการทำงาน	0.25	4.63	0.00
3. ความหลากหลายในการทำงาน	0.09	1.59	0.11
4. ความท้าทายในการทำงาน	0.04	0.76	0.45
5. งานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.07	1.40	0.16
6. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.31	6.06	0.00

$R^2 = 0.39$, F-Value = 41.49, n = 400, P-Value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\beta=0.31$) มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรมากกว่าด้านความอิสระในการทำงาน ($\beta=0.25$) ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อการผูกพันกับองค์กร ($R^2 = 0.39$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

ตารางที่ 4.21 : ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชน
ระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

ปัจจัยแรงจูงใจ	สัมประสิทธิ์การ ถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P - Value)
1. ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน	0.17	3.74	0.00
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.29	5.23	0.00
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.18	3.71	0.00
4. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.28	6.03	0.00

$R^2 = 0.67$, F-Value = 199.79, n = 400, P-Value ≤ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในทุกด้านมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรโดยเรียงลำดับความมื่ออิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน($\beta=0.29$)มื่ออิทธิพลมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร($\beta=0.28$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล($\beta=0.18$) ด้านที่มีอิทธิพลต่ำที่สุดคือด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน($\beta=0.17$) โดยภาพรวมปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร($R^2 = 0.67$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5 บทสรุป

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

มีบทสรุปสามารถอธิบายได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.5 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 35.5

5.1.1.2 พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคือช่วงอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 ช่วงอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.0 และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.2

5.1.1.3 พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปวส.หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 70.2 รองลงมาคือ ระดับปวช. คิดเป็นร้อยละ 18.0 และน้อยที่สุด คือระดับต่ำกว่า ปวช./ม.6 คิดเป็นร้อยละ 11.8

5.1.1.4 พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 31.2 และน้อยที่สุด คือ 8.8 คิดเป็นร้อยละ 8.8

5.1.1.5 พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่มากกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาคือ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.8 9,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13 และน้อยที่สุด คือต่ำกว่า 9,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11

5.1.1.6 พนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 และน้อยที่สุด คือนานกว่า 6 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.2

5.1.1.7 ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรนั้น สำหรับผลการพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.67-5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ความเข้าใจต่องาน ($\bar{X} = 4.01$) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.74$) ความหลากหลายในงาน ($\bar{X} = 3.73$) ความท้าทายในงาน ($\bar{X} = 3.64$) อิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$) และความหวังในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

5.1.1.8 ระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรนั้น สำหรับผลการพิจารณาปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับแรงจูงใจมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.38-5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับแรงจูงใจมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.52$) ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.45$) และด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

ระดับแรงจูงใจของพนักงานเอกขนระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง แรงจูงใจน้อย และแรงจูงใจน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

5.1.1.9 ระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กรนั้น สำหรับผลการพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับผูกพันมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.56-5.00 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กร อยู่ในระดับผูกพันมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กร อยู่ในระดับผูกพันมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึก ($\bar{X} = 3.44$) ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.42$) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ

ระดับความผูกพันของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการที่มีต่อองค์กร อยู่ในผูกพันด้วยปานกลาง ผูกพันน้อย และผูกพันน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดอยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

5.1.2.1.1 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที(t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ความผูกพันโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

5.1.2.1.2 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพัน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างๆที่มีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี

จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 41-50 ปีมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

5.1.2.1.3 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จุดจักรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพัน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างๆที่มีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปวส.หรือสูงกว่ามีความผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช.

5.1.2.1.4 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จุดจักรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า กลุ่มสถานภาพต่างๆมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพัน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานภาพต่างๆที่มีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานภาพโสดและสมรสมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มสถานภาพแยกกันอยู่

5.1.2.1.5 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จุดจักรที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า กลุ่มรายได้ต่างๆมีความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.1.6 สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรหรือไม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันที่มีต่อองค์กรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานต่างๆมีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพัน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างๆที่มีความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และมากกว่า 6 ปีขึ้นไปมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี

5.1.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงานและงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรที่แตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชน ระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร ที่แตกต่างกันด้านรายได้ ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ในทางตรงกันข้าม ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีเงินเดือนสูงหรือเงินเดือนน้อยกว่าจะมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน และรู้สึกผูกพันกับองค์กรเท่ากัน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่อื่น แม้หากมีโอกาสที่จะไปเริ่มต้นไปทำงานในที่ใหม่ก็ต้องเริ่มเงินเดือนใหม่ รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ใหม่ด้วย ส่วนลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากปัจจุบันแม้ว่าจะมีแนวคิดที่ว่าไม่ว่าจะเพศไหนก็มีความเสมอภาคกันในทุกๆด้านแต่ในสังคมไทยยังคงมีค่านิยมทางเพศที่เพศชายมีหน้าที่หารายได้ให้ครอบครัว เพศชายต้องเป็นหัวหน้าครอบครัว ต้องทำงานมากกว่าเพศหญิง ด้านอายุพนักงานคนใดที่มีอายุน้อย สถานภาพโสด ประสบการณ์ทำงานไม่สูงมาก ก็จะไม่ค่อยตั้งใจทำงานและทำงานได้อย่างไม่เต็มที่ เพราะพนักงานเหล่านี้ยังเป็นวัยรุ่นอยู่ ยังไม่มีครอบครัว ยังไม่ต้องรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ และประสบการณ์ทำงานก็ยังน้อยจึงทำให้พนักงานเหล่านี้ ไม่ค่อยมีความผูกพันกับองค์กรแต่พนักงานคนใดที่มีอายุมากๆ จะมีความตั้งใจและอดทนในการทำงาน เพื่อนำรายได้ไปเลี้ยงครอบครัวและนำไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน จึงทำให้พนักงานเหล่านี้มีความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานกับบริษัทเป็นอย่างมาก ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการ กำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. ด้านเพศ ที่มีความแตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและมีความสนใจที่จะรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการจะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้าง

ความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นจากในการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติทั้งนี้อาจเพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. ด้านอายุ เป็นปัจจัยที่สามารถทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักมีความคิดอนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติอย่างระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนมีอายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมาแตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. ด้านการศึกษา เป็นปัจจัยที่จะทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงส่วนมากจะได้เปรียบในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความคิดกว้างขวาง และสามารถเข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลที่เพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่างกันมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อต่างๆ เช่น สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่นๆ

4. ด้านสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างสำคัญมากต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนจะมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่แตกต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่นปัจจัยทางด้านจิตวิทยาและสังคมที่มีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

และสอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาของ ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง และงานวิจัยของมณฑนา ตูลยนิชกะ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 - 35 ปี ระดับ การศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สาย งานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของ งาน ด้าน

ความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการ บริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จาก การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพิง ได้ ขององค์การและด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์การอยู่ในระดับ ปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน ด้านความ เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็ม ใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การและด้านความต้องการที่จะรักษาความ เป็นสมาชิกขององค์การอยู่ใน ระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ความท้าทาย ของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ความพึงพิงได้ขององค์การและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม อย่างนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น จึงมีการสนับสนุนว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขต ตลาดพร้าว – จตุจักรในด้านเพศ รายได้ มีความผูกพันกับองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตตลาดพร้าว – จตุจักรในด้าน อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรแตกต่างกัน

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่ทำมีปฏิ สัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของ พนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตตลาดพร้าว – จตุจักรหรือไม่

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานที่ประกอบด้วย ความอิสระในการทำงาน และ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความเข้าใจใน การทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการทำงานนั้น พนักงานควรได้รับอิสระการทำงานที่ ได้รับมอบหมาย ได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าในการทำงานนั้นๆอย่างเต็มที่ ก็จะมีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ไม่ใช่ทำอะไรต้องถูกสั่ง และถูกจับตามองอยู่ตลอดเวลา หรือจะทำอะไรต้องขอ อนุมัติอยู่เรื่อยๆ ถ้าลักษณะงานเป็นไปในลักษณะที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการที่จะคิดจะ ทำได้เองบ้าง เขาก็จะรู้สึกไม่อยากทำงานนั้น และสุดท้ายเขาก็จะไม่อยากทำงานนั้นเลย ในด้านความ คาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานหากพนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงานสูง เช่น ได้รับการ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ก็จะทำให้พนักงานมีความ ผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ความผูกพัน ต่อองค์การเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้สมาชิกในองค์การได้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิด

ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาและร่วมยินดีในผลสำเร็จของงานอย่างมีคุณภาพ เกิด ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ส่วนปัจจัยด้านทางลักษณะงานในด้านความเข้าใจในงาน ความหลากหลายในงาน ความท้าทายในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากงานบางงานต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านผู้ที่ปฏิบัติงานจึงไม่มีความหลากหลายในการทำงาน เมื่อไม่มีความหลากหลายความท้าทายก็ไม่เกิดขึ้นเช่นกัน โดยในการทำงานเดิมซ้ำๆทำให้การมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นน้อยลง และในการทำงานบางงานตำแหน่งหน้าที่ไม่ได้มีให้ปรับเปลี่ยนเลื่อนขึ้นมากนักและทางองค์กรก็มีการปรับเพิ่มเงินเดือนอยู่แล้วแม้ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าลักษณะงานเหล่านี้ไม่มีผลอย่างไรต่อความผูกพันกับองค์กร เพราะไม่ว่าคนที่ทำงานในรูปแบบความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือทำงานแบบหลากหลายก็มีความผูกพันกับองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับทฤษฎี Hackman & Oldham (อ้างใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552, หน้า 156-157) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการปรุงแต่งงาน เชื่อว่ามิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งจะเกิดขึ้นจาก ประสบการณ์ที่ผ่านมา จะนำไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานจะออกมาดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้ หรือ ทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากขึ้นแค่ไหนซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากขึ้นในทางกลับกันคืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานเดิมๆ จะเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ และอาจเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือได้ทำงานนั้นเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำจนจบกระบวนการงาน หรือได้ทำเพียงบางส่วน บางจุดของงานเท่านั้น ซึ่งในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงานจะทำงานเป็นบางส่วนของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คืองานนั้นๆ มีความสำคัญ และมีคุณค่าแค่ไหน ความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญ และมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อองค์กร หรือมีค่าต่อชีวิต และทรัพย์สิน หรือต่อสังคมเพียงไร และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถโดยสารสาธารณะ ซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้โดยสาร

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหนโดยได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในทางกลับกันอาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อยๆ

และแนวคิดของ Porter & Smith (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมาย 3 ลักษณะคือ อายุ เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ การศึกษา โครงสร้างองค์กร ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ภาวะผู้นำค่าตอบแทน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน แรงจูงใจ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การสื่อสาร ทักษะคติ ความผูกพัน ต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งจะเป็เป้าหมายของตนด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน ที่พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและ ห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ

และยังสอดคล้องกับวิจัยของพรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์การทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 185 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's productmoment correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอ

ฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานขององค์กรนี้ ท่านมีความรู้สึกว่าองค์กร คือ ครอบครัวของท่าน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ท่านไม่ลำบากใจที่จะปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่องค์กรกำหนด ท่านเต็มใจที่จะเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความสำเร็จขององค์กร ท่านเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ท่านมีความรู้สึกห่วงใยอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร ท่านมั่นใจในอนาคตขององค์กร ท่านรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนรวมทั้งตัวท่านต้องร่วมมือช่วยกันแก้ไข ท่านมักจะกล่าวชมและพูดถึงองค์กรในทางสร้างสรรค์อยู่เสมอ เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่ไม่ดี ท่านรู้สึกไม่พอใจ ท่านมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้ตลอดไป ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านอยากทำงานด้วย เมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในแง่ลบ ท่านมักจะพูดแก้ต่างให้เสมอ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1.ท่านทำงานกับองค์กรนี้เพื่อรอเปลี่ยนงานใหม่ที่ดีกว่า 2. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำคัญของลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา งานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจกระบวนการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงานและลักษณะงานที่ทำทนาย 3. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงและความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่ามีค่าต่อองค์กรและด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร 4. พนักงานบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศ ด้านหน่วยงาน ด้านตำแหน่งงานและด้านรายได้จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และพนักงานที่มีปัจจัยด้านบุคคลแตกต่างกันในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพสมรสและด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 5. ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ดังนั้นจึงมีการสนับสนุนว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ประกอบด้วย ความเข้าใจในด้านการทำงาน ความอิสระในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ส่วนในด้านความหลากหลายในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน งานที่ทำมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจที่ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักรหรือไม่

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร อันเนื่องมาจาก บริษัทเป็นบริษัทที่ใหญ่ มีชื่อเสียง เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีและบริษัทยังมีการให้ผลตอบแทน สวัสดิการกับพนักงานอย่างยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รถอาจไม่ติดเท่าในเมือง ทำให้พนักงานรู้สึกทำงานกับบริษัทอย่างมีความสุข จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งจะทำงานให้อย่างเต็มที่ สามารถเสียสละเวลาประโยชน์ส่วนตัว และใช้ประสบการณ์ความรู้ความสามารถทั้งหมดทุ่มเทให้กับบริษัทจนสำเร็จ ซึ่งจากที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นในรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนา

ตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องาน กว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

แนวคิดจากที่กล่าวมานั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้ จากภายในและภายนอกตัวบุคคลจะเห็นได้ว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วย ให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความ สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วยเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของคนปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัล เป็นสิ่งตอบแทน

แนวคิดของ พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 174 – 175) ได้ศึกษา ความหมาย ความผูกพัน ต่อองค์การ ที่มีนักวิชาการผู้ที่ได้ให้นิยามหรือให้ความหมายของความผูกพันในงานของพนักงานไว้ อย่างน่าสนใจหลายท่านดังนี้

1. การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก

- ก. เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- ข. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542, หน้า 130) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้า หายหรือจุดประสงค์ขององค์การมาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้น เป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบองค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการ ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้ พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับ มอบหมาย หรือความคิดริเริ่มของตนเองที่นำ ความสำเร็จมาสู่องค์การ

และอีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรภพ อะมريت (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อปัจจัยในด้านต่างๆ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคมของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาปัจจัยชีวสังคมของพนักงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน , ด้านความรับผิดชอบ , ความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ,ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน , ด้านค่าตอบแทน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา , ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน , ด้านนโยบายการบริหาร พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ การมีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา, การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยตนเองมากกว่าทำเพื่อชื่อเสียง เกียรติยศ , การพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ , การไม่ปล่อยให้เวลาเดินไปโดยเปล่าประโยชน์, มีความทะเยอทะยานสูงในการที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน , มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ, มีการวางแผนก่อนล่วงหน้าเมื่อทำงาน , เมื่อทำงานล้มเหลวจะไม่ย่อท้อ พร้อมจะแก้ตัวใหม่ และสามารถอดทนทำงานในระยะเวลานานๆแม้มีสิ่งมารบกวนแรงจูงใจในระดับปานกลางได้แก่ การกลัวที่จะเสี่ยงถึงแม้ว่างานนั้นมีโอกาสล้มเหลว พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้าน เพศ, อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน , รายได้ต่อเดือน, ระดับของตำแหน่งงาน , ส่วนงานที่ปฏิบัติ, สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมแตกต่างกันในด้าน สถานภาพทางการสมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน , รายได้ต่อเดือน, ระดับของตำแหน่งงาน , ส่วนงานที่ปฏิบัติ, สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน)ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้าน ส่วนงานที่ปฏิบัติจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกันในด้าน เพศ, อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน , รายได้ต่อเดือน, ระดับของตำแหน่งงาน , ส่วนงานที่ปฏิบัติ, สถานที่ปฏิบัติงาน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทสามมิตรมอเตอร์ สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = 0.382$ แปลผลได้ว่า การที่พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

ดังนั้นจึงมีการสนับสนุนว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการในเขตลาดพร้าว – จตุจักร

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อนำไปเป็นแนวทางบริหารงานของบริษัท ที่จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงขึ้นไป เช่น

5.3.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน บริษัทควรพิจารณากำหนดภาระของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานโดยดูจากความรู้ ความสามารถ ในด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน บริษัทควรสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถได้มีการแสดงความคิดเห็น และมีการนำความคิดเห็นที่เหมาะสมนำมาปฏิบัติจริง เช่น ให้มีการประชุมเพื่อพัฒนาการทำงานในแต่ละฝ่าย ให้มีการเขียนรายงานข้อเสนอแนะการแก้ปัญหา และบริษัทควรกำหนดขอบเขตอำนาจความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานให้เหมาะสม ครอบคลุม และให้สามารถใช้อำนาจได้อย่างเต็มที่ตามขอบเขตนั้นเป็นต้น

5.3.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ บริษัทควรเห็นความสำคัญของความสำเร็จในงานของพนักงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าของบริษัท มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานที่สำคัญ ได้รับทราบหรือร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จของบริษัททั้งผลประกอบการ รางวัลต่างๆ ที่ได้รับ และการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานของตนเองมีความมั่นคงสูง ด้วยการให้ความเชื่อมั่นต่อพนักงาน มีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานรวมไปถึงการชี้ให้พนักงานเห็นถึงเป้าหมายของบริษัทและกลยุทธ์ที่ใช้ และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งที่ดีเพียงพอ และการกำหนดนโยบาย กฎข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ควรให้เหมาะสมกับลักษณะองค์กรและลักษณะงานภายในบริษัท เป็นต้น

5.3.1.3 ปัจจัยด้านความผูกพัน ด้านความรู้สึกเชื่อมั่นต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บริษัทจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายของบริษัท มีการนำความคิดเห็นที่มีประโยชน์มาปรับใช้ และกล่าวชมเชยบุคคลหรือฝ่ายงานที่เสนอความคิดเห็นนั้น เมื่อพนักงานเห็นว่านโยบายต่างๆ เป็นนโยบายที่มาจากทุกฝ่าย

ร่วมกันกำหนดขึ้นมา ก็จะเกิดการยอมรับ รู้สึกผูกพันยินดีที่จะปฏิบัติตาม และจะเป็นที่ยอมรับในบริษัทนั้นด้วย

5.3.2 การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรโดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-face Interview) เพื่อให้พนักงานแสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้นเพื่อทราบถึงข้อมูลและข้อคิดเห็นในเชิงลึกที่พนักงานมีต่อบริษัท และนำมาประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

5.3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ได้แก่ กระบวนการสื่อสารในทีม ซึ่งชลธิศ ดาราวงษ์ (2557) ได้เสนอแนะว่า กระบวนการสื่อสารจะช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจร่วมกัน และทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

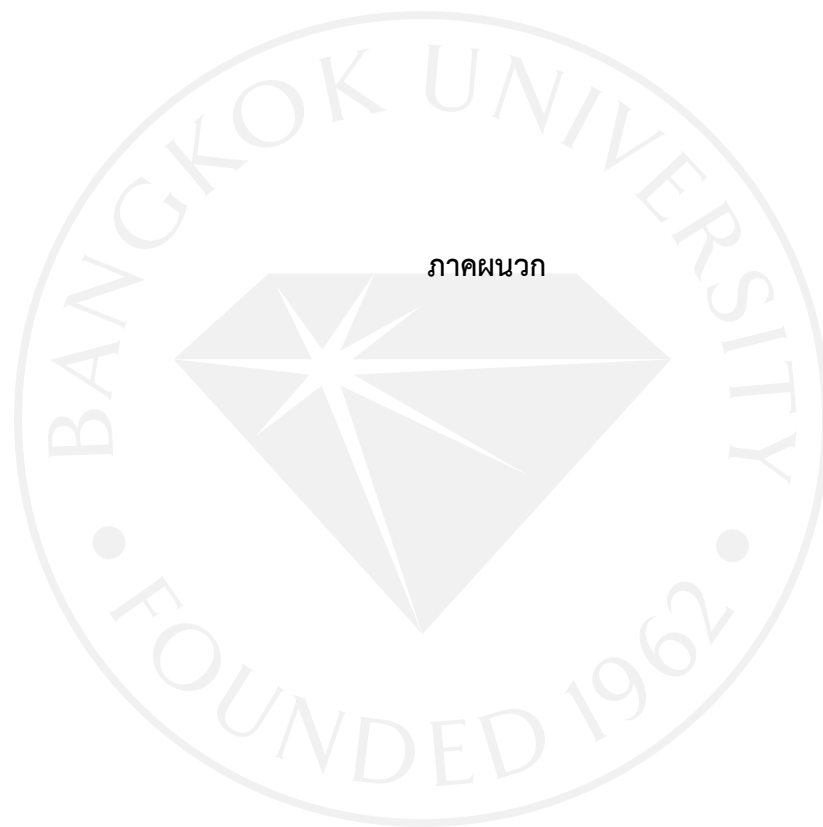
5.3.2.3 ควรศึกษาในหัวข้อบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการดำเนินงานของพนักงานบริษัท โดยขยายกลุ่มการศึกษาไปยังหน่วยงานประเภทต่าง ๆ เช่น พนักงานในหน่วยงานราชการ หรือพนักงานธุรกิจบริการอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการดำเนินงานว่ามีความสัมพันธ์แตกต่างจากกลุ่มประชากรอื่น ๆ อย่างไร



บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การใช้SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติวรา อริยะ (2555). *ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพื้นที่พิเศษ เชียงใหม่ในทิวเขาพารี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ณัฐบุต บุญช่วย. (2557). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการทำงานขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทผลิตถุงมือกอล์ฟ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- พงศกร เผ่าไฟโรจนกร. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานบริษัทซีเมนส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พริษฐ์ชา สมานสินธุ์. (2554). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท เบสท์ เพอฟอร์มแมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*
- มรกต ศรีตุมแก้ว. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาลูกจ้างชั่วคราวสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทยในสวนกลาง. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม.*
- รุจิรา เรื่องวิโลกฤตย์. (2557). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*

- ศิริพร พรหมไชย และ จตุพร สังขวรรณ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท A*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). *ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). *Journal of occupational psychology*. N.P.: n.p.
- Christo, B. & Gerhand, M. (1995). *European journal of marketing*. N.P.: n.p.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York : Academic Press Inc.
- Pascarella, P., & Frohman, M.A. (1990). *The purpose-driven organization*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Yamane, T. (1967). *Statistics an introductory analysis*. Tokyo: Harper and Row.





แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร** ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ผู้ตอบแบบสอบถามในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ขอขอบพระคุณพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่า ปวช.

ปวช. / ม.6

ปวส. หรือสูงกว่า

4. สถานภาพ

โสด

สมรส

แยกกันอยู่

5. รายได้ต่อเดือน

 ต่ำกว่า 9,000 บาท 9,000-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท มากกว่า 15,000 บาท

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

 ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ลักษณะงาน

คำชี้แจง ลักษณะงานต่อไปนี้ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1. ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี					
2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีอิสระในการทำงาน					
3. ท่านรู้สึกว่าคุณงานของคุณมีความหลากหลาย					
4. ท่านรู้สึกว่าคุณงานของคุณมีความท้าทาย					
5. งานของคุณมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลภายในองค์กร					
6. ท่านมีความหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจ

คำชี้แจง แรงจูงใจต่อไปนี้ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
1. ต้องการความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ใช้ความสามารถมากยิ่งขึ้น					
2. ต้องการได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงาน					
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบของพนักงาน					
4. พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในงานอย่างเสมอภาค					
5. บริษัทมีชื่อเสียงและมีความมั่นคง					
6. บริษัทให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง					
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
1. ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และเอาใจใส่ต่อพนักงานทุกคน					
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเป็นอย่างดี					
3. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
4. ความร่วมมือในการทำงานกับทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปได้ด้วยดี					

5.มีความรู้สึกไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน					
6.มีความเชื่อมั่นในความสามารถของหัวหน้างาน					
3. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ					
1.ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
2.องค์กรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ					
3.สวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม					
4.องค์กรมีการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
5.มีค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม					
6.มีขอบเขตการลางานที่เพียงพอ เหมาะสม					
4. ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน					
1.ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม					
2.มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ					
3.มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
4.สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					
5.มีการวางแผนลำดับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
6.พนักงานทุกคนเข้าใจความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี					

ตอนที่ 4 ความผูกพันกับองค์กร

คำชี้แจง ความผูกพันกับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ มากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ความผูกพันกับองค์กร	ระดับความผูกพัน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ด้านความรู้สึก					
1. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
2. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
3. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานก็เปรียบเสมือนคนในครอบครัว					
4. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของท่าน					
5. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนที่ปรึกษาและอุทิศตนให้กับองค์กรนี้					
6. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเพื่อนที่ให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีอคติแอบแฝงใจ					
2. ด้านความต่อเนื่อง					
1. ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบากหากท่านตัดสินใจออกจากองค์กร					
2. องค์กรนี้สามารถตอบสนองสิ่งที่ท่านต้องการได้อย่างเพียงพอ					
3. ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้สิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					

4.ท่านยังคงอยากทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปเนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม					
5.ความแตกต่างทางด้านเงินเดือนไม่สามารทำให้ท่านเปลี่ยนงานได้					
6.ความแตกต่างทางด้านสวัสดิการไม่สามารทำให้ท่านเปลี่ยนงานได้					
3.ด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
1.ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรในตอนนี้เนื่องจากความผูกพันกับคนในองค์กร					
2.องค์กรนี้สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากท่าน					
3.ท่านจะรู้สึกผิดหากตัดสินใจลาออกในขณะที่องค์กรกำลังมีปัญหา					
4.ถึงแม้ว่าจะมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน แต่ท่านก็รู้สึกไม่ถูกต้องที่ลาออกจากองค์กรในตอนนี้					
5.ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง					
6.ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรนี้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ					

_____ขอขอบพระคุณพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการทุกท่าน ในการตอบแบบสอบถาม_____

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ: นายปกภณ นามสกุล: จันทศาสตร์

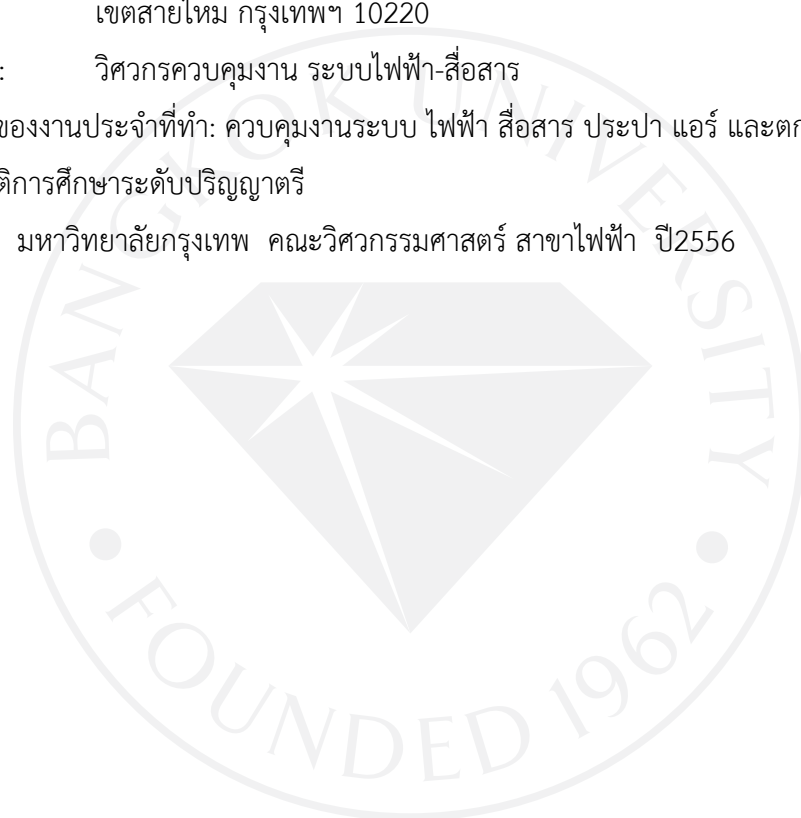
เกิดวันที่ 8 เดือน กรกฎาคม พ.ศ 2534 สถานที่เกิด: โรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพฯ
ที่อยู่ปัจจุบัน: 177/44 หมู่บ้านวาราริรมย์ ถ.สุขาภิบาล5 แขวงออเงิน เขตสายไหม กรุงเทพฯ
10220

สถานที่ทำงาน: บริษัทวิน 54 จำกัด 131/69 ซ.พหลโยธิน52 ถ.พหลโยธิน แขวงตลองถนน
เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220

ตำแหน่ง: วิศวกรควบคุมงาน ระบบไฟฟ้า-สื่อสาร

ลักษณะของงานประจำที่ทำ: ควบคุมงานระบบ ไฟฟ้า สื่อสาร ประปา แอร์ และตกแต่งภายใน
คุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาตรี

จบจาก : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาไฟฟ้า ปี2556



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ ๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) ปกฤษ จันทดาสัตว์ อยู่บ้านเลขที่ ๑๗๗/๔๔

ซอย หมู่บ้านอารีธรรม ถนน ลขากิจบาล ๕ (ช.๒๙) ตำบล/แขวง ๐๐เงิน

อำเภอ/เขต ลาดพร้าว จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ ๑๐๒๒๐

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว ๑๕๗ ๐๒๐ ๐๙๔๔

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๙ ถนนพระราม ๔ แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

๑๐๑๑๐ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

ปัจจัยวัดผลสัมฤทธิ์ส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพัน กับองค์กร ของพนักงานเอกชนระดับ ปฏิบัติการในเขต ลาดพร้าว - จตุจักร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์”)

ข้อ ๒. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เช่าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ ๓. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาลิขสิทธิ์ในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นาย ปภภน จินกตาสัตร์)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติกา ลิ้มลาวัลย์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร