

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน
บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)

นางสาวสุคนธ์ แข็งขัน



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Organizational Commitment of Monthly Employee of
Srithai Superware Pubic Company Limited**

Miss Sukhon Khangkhan



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน
บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล นางสาวสุคนธ์ แจ่มจัน
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทรสว่าง


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

รชพร จันทรสว่าง

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทรสว่าง)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน จินะโชติ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)

ผู้ศึกษา นางสาวสุคนธ์ แฉิ่งขัน **รหัสนักศึกษา** 2573005911 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันท์สว่าง **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) และ (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 262 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 158 คน ตามสูตรของทาโรยามาเน่ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และ (2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ย และอายุงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)

Independent Study title: Organizational Commitment of Monthly Employee of Srithai Superware Public Company Limited

Author: Miss Sukhon Khangkhan; **ID:** 2573005911; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Rochaporn Chansawang, Assistant Professor; **Academic year:** 2017

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the level of organizational commitment of monthly employees at Srithai Superware Public Company Limited; and (2) to compare the organizational commitment of monthly employees at Srithai Superware Public Company Limited as classified by personal characteristics.

The population of this survey research consisted of 262 monthly employees at Srithai Superware Public Company Limited. The sample was 158 employees, calculated by using Taro Yamane's formula with sample random sampling. A constructed questionnaire was used as a tool to collect data. The statistics employees for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Lest Significant Difference.

The results of the study revealed that: (1) the level of organizational commitment was overall at the high level. As for each aspect, a strong belief in and acceptance of the organizational goals and values, a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and a strong desire to maintain membership in the organization was at a high level respectively; and (2) monthly employees of Srithai Superware Company Limited with different ages, education backgrounds, family status, average incomes, duration of employment, had different organizational commitment with a statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Organizational Commitment, Monthly Employees, Srithai Superware Public Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทรสว่าง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลาให้แนวคิด คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ พนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทย ซุปเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างมาก

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด ทำให้ผู้ศึกษาสามารถศึกษาและจัดทำรูปเล่มการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วง คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ของการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน

สุคนธ์ แจ่มจัน

ธันวาคม 2560

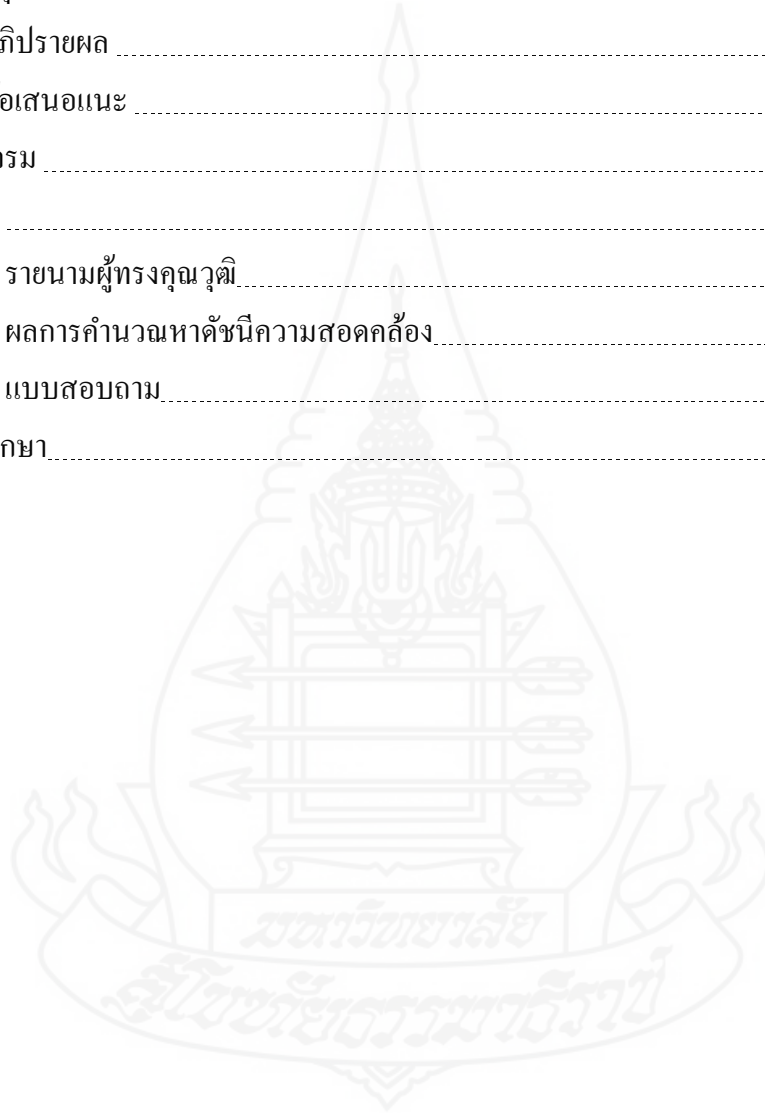


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	8
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน	48
ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปการศึกษา.....	65
อภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะ	73
บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก	79
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	80
ข ผลการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง	82
ค แบบสอบถาม.....	85
ประวัติผู้ศึกษา.....	89

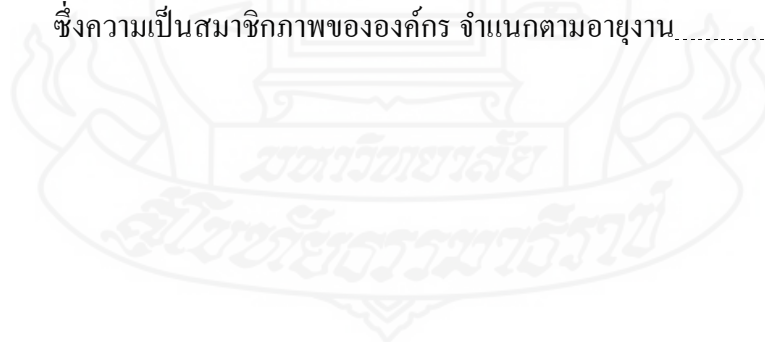


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ทฤษฎีอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร..... 21
ตารางที่ 2.2	สรุปภาพรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 35
ตารางที่ 3.1	จำนวนพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)..... 42
ตารางที่ 4.1	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล..... 47
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม..... 48
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร..... 50
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร..... 51
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร..... 52
ตารางที่ 4.6	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ..... 53
ตารางที่ 4.7	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน รายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ..... 54
ตารางที่ 4.8	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ..... 55
ตารางที่ 4.9	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามอายุ..... 55
ตารางที่ 4.10	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามอายุ..... 56
ตารางที่ 4.11	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา..... 57
ตารางที่ 4.12	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพครอบครัว..... 58

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามสถานภาพครอบครัว.....	59
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	60
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	61
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	61
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน.....	62
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุงาน.....	63
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรจำแนกตามอายุงาน.....	63
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามอายุงาน.....	64



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน).....	29



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนนโยบายที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ไม่ว่าธุรกิจประเภทใดก็ตาม จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจกันของบุคลากรในทุกส่วนขององค์กรที่จะนำพาให้ธุรกิจดำเนินกิจการได้ประสบความสำเร็จ หากองค์กรใด บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง สมาชิกในองค์กรมีความรักความสามัคคีกัน เป็นครอบครัวเดียวกัน องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น หากบุคลากรขององค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดการเพิกเฉยต่องาน ไม่สนใจและละเลยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ย่อมเกิดผลเสียในการปฏิบัติงาน เช่น การมาสาย การลา การขาดงาน เกิดงานค้างสะสม ส่งผลให้เกิดผลเสียในงานที่ได้รับผิดชอบและส่งผลเสียต่อองค์กร ซึ่งปัจจุบันการดำเนินธุรกิจต้องประสบกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงรอบด้านในผู้บริหารองค์กร มีหน้าที่ความสำคัญอย่างมากที่จะต้องนำพาองค์กรให้ดำเนินต่อไปได้ในทุกสถานการณ์ ดังนั้นสิ่งสำคัญขององค์กรมากที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญงาน ซึ่งในยุคนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ไม่ได้มีขอบเขตแค่การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์กรแต่จะต้องมีการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ด้วยการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างพนักงานและองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความจงรักภักดี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ และขอมุทิตศนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งบุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล ทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว การที่แต่ละองค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมเท่ากับองค์กรต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไปโดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎพลพานิช, 2540: 30)

ด้วยเหตุนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการทำงาน การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการจัดการเรื่องความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรมให้กับพนักงานในองค์กร ค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและสวัสดิการ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน และที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้ บุคลากรที่มีความผูกพันและมีแนวโน้มที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและทุ่มเทการทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรจะเป็นปัจจัยในการลดอัตราการลาออกของบุคลากร (Kazlauskaite, Buciniene, and Turauskas, 2006: 302-303)

การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรขององค์กร โดยเฉพาะในเรื่องของ “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Commitment) ความผูกพันเป็นคุณแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดใจพนักงานให้ทำงาน และอยู่ร่วมกับองค์กรไปนานๆ และจะปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กร และความภักดีต่อองค์กร เมื่อมีปัญหา เกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำ หรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา เช่น มีหน่วยงานใหม่มีข้อเสนอดีๆ เข้ามา ก็จะลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร ต้องมาสร้างคนใหม่ๆ เป็นการเสียเวลา และทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก ตลอดจนขวัญและกำลังใจ และความเชื่อมั่นของพนักงานที่อยู่ในองค์กร

บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) เป็นธุรกิจที่ทำการผลิต ผลิตภัณฑ์เมลามีนภายใต้เครื่องหมายการค้า “ซูเปอร์แวร์” ตรานกเพนกวิน ซึ่งเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายและยอมรับในคุณภาพ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศทั่วโลก ตลอดระยะเวลา 50 ปี ที่ผ่านมา ธุรกิจของบริษัทได้เติบโตอย่างต่อเนื่อง จนก้าวสู่ความเป็นบริษัทมหาชน และได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยมาจากการจำหน่ายสินค้าภายในประเทศประมาณ ร้อยละ 80 และจากการส่งออกต่างประเทศประมาณร้อยละ 20 ปัจจุบันมีบริษัทในเครือและบริษัทร่วมทุนกับต่างประเทศ รวม 18 บริษัทจาก

การเจริญเติบโตของธุรกิจ สิ่งที่สามารถทำให้บริษัทสามารถผลิตสินค้าที่ดีมีคุณภาพสู่ตลาดระดับโลกได้ยาวนานถึง 50 ปี นั้น ย่อมบ่งบอกถึง ศักยภาพขององค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงาน จึงนำพองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ในระยะเวลาที่ยาวนาน การเจริญเติบโตทางธุรกิจของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ถึงแม้จะเป็นบริษัทที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจรอบด้าน มีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถและมีความชำนาญงาน แต่พนักงานกลุ่มนี้ก็อายุมากขึ้น และจะเกษียณอายุไปในที่สุด จากฐานข้อมูลบุคคลของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า บุคลากรในองค์กรนั้นมีพนักงานรายเดือนที่มีค่อนข้างมาก คือ มีอายุตั้งแต่ 41-60 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และมีพนักงานรายเดือนที่มีอายุงาน ตั้งแต่ 21-40 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 42 จากข้อมูลด้านบุคคลดังกล่าว ถึงแม้บริษัทจะมีพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีผู้ชำนาญงานเป็นจำนวนมาก หากพนักงานเหล่านี้หมดไปตามวาระเกษียณอายุ ย่อมส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อลดปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก สรรหา พนักงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงาน ที่เข้ามาทำงานใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อทดแทนพนักงานเก่า และการวางแผนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้พนักงานมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอย่างยั่งยืน ให้มีความพร้อมทั้งกายและใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

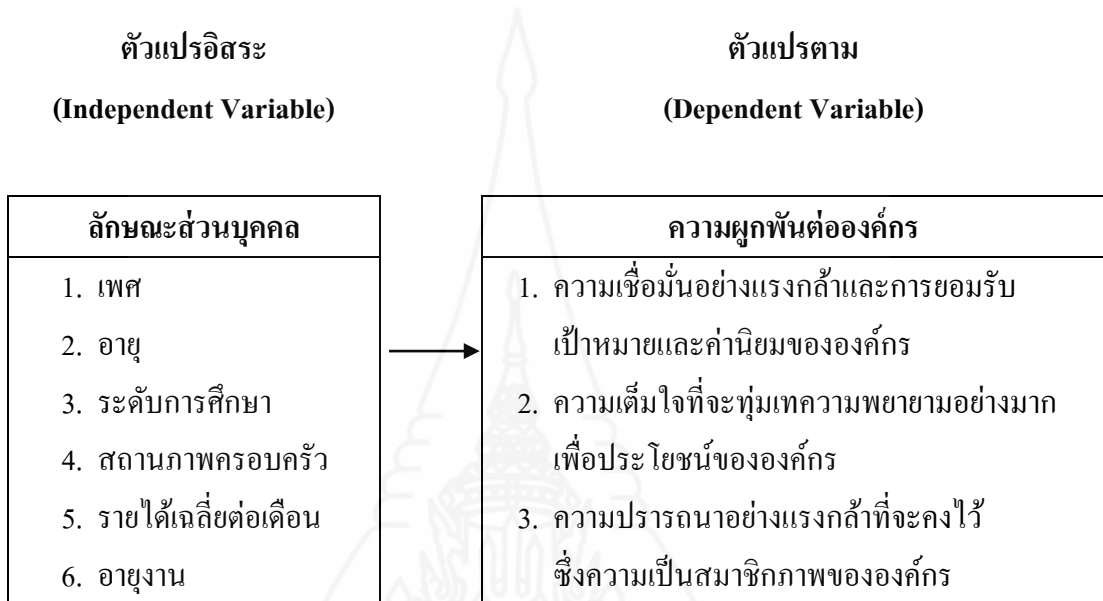
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

พนักงานรายเดือนของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร คือ พนักงานรายเดือนของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) โดยเลือกศึกษาจากพนักงานรายเดือน จำนวนทั้งหมด 262 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973: 1088) กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 158 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาด้านตัวแปรอิสระด้านลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาด้านตัวแปรตาม 3 ด้าน คือ (1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ (3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

5.2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษานี้เป็นการดำเนินการระหว่างเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2560

6. นวัตกรรมพิเศษ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีความรู้สึกรักและปรารถนาที่อยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

6.1.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง พนักงานรายเดือนมีความเชื่อมั่นและให้ความสำคัญต่อค่านิยม นโยบายและเป้าหมายขององค์กร โดยยอมรับในวิธีการปฏิบัติ วัฒนธรรมขององค์กรและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร มีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้เข้าร่วมและได้เป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในองค์กรว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด และพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร

6.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเท และมีความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร การทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ปฏิบัติงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ และการปฏิบัติงานนอกเหนือความรับผิดชอบอย่างเต็มใจ การยินดีที่จะสละเวลาส่วนตัวปฏิบัติงานให้องค์กรแม้จะไม่ได้ผลตอบแทน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ และปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถขยันหมั่นเพียร

6.1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความต้องการปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยบุคคลากรรู้สึกมีความสุขต่อการทำงาน การไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน และคิดว่าการลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป โดยคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่กดดัน หรือคลุมเครือในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

6.2 พนักงานรายเดือน หมายถึง พนักงานบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ตกลงว่าจ้างเข้าทำงานโดยกำหนดค่าจ้างเป็นรายเดือนอันรวมถึงค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลาป่วย ตามที่กฎหมายกำหนด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) และผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดแนวทาง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

7.2 เพื่อให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายสามารถสรุปได้ ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

นอร์ทคราฟท์ และนีล (Northcraft and Neale, 1991: 290) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพลังของความสัมพันธ์ในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความรู้สึกผูกพันต่อเฉพาะองค์กร ซึ่งไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่หมายถึงความรักและห่วงหา ความสนใจและเอาใจใส่ต่อองค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น จะถูกบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรรักษาความสำเร็จนั้นให้อยู่อย่างยั่งยืน

สตีเยอร์ (Steers, 1977: 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550: 279) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสถานะด้านจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบุคคลได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือได้เข้าไปปฏิบัติงาน โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และระเบียบปฏิบัติ ทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ภักดีต่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

วารุณี คำแก้ว (2550: 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหมายถึง การที่พนักงานมีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเท ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความภูมิใจในองค์กรและมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร

วิชัย แหวนเพชร (2548: 83) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าหมายถึง สถานะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร มีความเชื่อมั่นในความสำเร็จของงานการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนปรารถนาดีต่อความเป็นสมาชิกขององค์กร

วันดี วงศ์ธรรม (2556: 8) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายคือ ความภูมิใจในองค์กรและการยอมรับจุดหมายขององค์กร โดยยึดมั่นในองค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549: 261) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความจงรักภักดี ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความเต็มใจและความเสียสละ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงานจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและความห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร โดยคำนึงถึง ความสำคัญของผลงาน โดยองค์กรจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย เช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อผู้บริโภค

จากความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการทั้งหลายได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์กร ที่สะท้อนถึงความรู้สึกต่อองค์กรเสมือนเป็นเจ้าของ มีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่ชักนำ ชักจูง บุคลากรคนอื่นๆ ให้เกิดความรัก ภักดี และรู้สึกภาคภูมิใจเสมือนเป็นเจ้าของร่วมกันภายในองค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ได้มีผู้ให้ความหมายของความสำคัญไว้ ดังต่อไปนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974: 533) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1) สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3) เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4) เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร

5) ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

6) เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

เมเยอร์และอลเลน (Meyer and Allen, 1997: 24-36 อ้างใน ปัทมวรรณ ชูสาย, 2547: 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกจะมีความสัมพันธ์มากที่สุด

2) ความผูกพันด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของบุคลากรแต่ไม่พบความสัมพันธ์นี้กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจงใจกับปฏิภริยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกกับด้านการคงอยู่กับองค์กร และพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

3) บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกสูง จะทำงานหนักและมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

4) บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานสูง จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึก ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรพบว่ามีทั้งความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์

แฟซซิล (Fazzil, 1994: 17-19) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

ศักดิ์ชัย ภักดีสนวน (2551: 17-18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ต่อไปนี้

- 1) เป็นตัวชี้วัดที่วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร
- 2) เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของบุคลากรเข้ากับเป้าหมายขององค์กร
- 3) เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรที่มีความผูกพันทำงาน ได้ผลการปฏิบัติงานออกมาที่ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร สามารถสะท้อนความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

- 4) ช่วยความเสี่ยงจากการควบคุมจากภายนอก
- 5) สามารถนำไปใช้ในการทำนายอัตราการเข้า-ออกของบุคลากรในองค์กรได้

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529: 17) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

- 1) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
- 2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
- 3) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทุ่มเทในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมีผลผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ
- 4) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ชนันท์ ทะสุใจ (2547: 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร การที่พนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตรา การขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากราชการของสมาชิกขององค์กรได้ ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ความพึงพอใจในงานเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิด ความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของ บุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะ ใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผล มาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง และเป็นตัว บังคับที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรได้มีผู้ให้ความหมายขององค์ประกอบไว้ ดังต่อไปนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974: 533) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของความผูกพันจะ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจาก เป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
 - 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
 - 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร
- สตีเยร์ (Steers, 1977: 47) ได้แบ่งองค์ประกอบในด้านปัจจัยของความผูกพันต่อ องค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) เช่น เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นต้น
- 2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feedback) การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้เมื่อเข้าทำงานในองค์กร เช่น ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร เป็นต้น

ส่วนองค์ประกอบสำคัญที่สตีลเลอร์ (Steer, 1977: 47) กล่าวว่า เป็นปัจจัยต่อความผูกพัน คือ

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen, 1997: 57-75) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในส่วนบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคลที่อยู่บนพื้นฐานของการลงทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันขององค์กร นำมาใช้ประกอบเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทুমุ่เตก่าล้งกายก่าล้งใจในการปฏิบัติงาน มีทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

มาสโลว์ (อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล, 2557: 7-13) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ชั้น ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs Theory) ได้แก่

1) มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใด ความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้น

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือที่เรียกว่าลดแรงต่อพฤติกรรมลง (Drive Reduction)

3) ความต้องการของมนุษย์นั้น จะเรียงลำดับตามความสำคัญจากต้องการระดับต่ำ (Lower Needs) ไปสู่ความต้องการระดับสูง (Higher Needs)

และสามารถแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Need) เป็น ลำดับขั้น ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อการดำรงชีวิต เป็นลำดับขั้นความต้องการที่ขั้นต่ำที่สุด ซึ่งเป็น ความต้องการในสิ่งจำเป็นต่อร่างกายและการดำรงชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และ ยารักษาโรค เป็นต้น บุคลากรที่มีความต้องการในระดับนี้จะไม่ให้ความสำคัญของงานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านพื้นฐานเหล่านี้

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่จะมีปลอดภัยและมั่นคง โดยขาดความกลัวและความกังวล ซึ่งเป็นความปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในด้านการทำงาน ความต้องการด้านความปลอดภัยทางกาย เช่น มีประกันสุขภาพ สัญญาจ้างงาน มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นหลักประกันได้ว่า จะไม่ทำให้ ขาดแคลนทางด้านการทำงานขั้นพื้นฐาน

3) ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Need) ประกอบด้วย ความต้องการมีสังคมหรือมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมกลุ่มและความต้องการมี คู่ครองคนเราต้องการการพบปะพูดคุยเข้าร่วมกลุ่มกับบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการมีคนรักและ เข้าใจ ซึ่งบุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะ มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4) ความต้องการด้าน ชื่อเสียง (Esteem needs) ได้แก่ ความต้องการที่ ตอบสนองมีฐานะทางสังคมและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นความรู้สึกภายในที่มีความมั่นใจและ รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ ฐานะทางสังคมมาจากตำแหน่ง รางวัล การเลื่อนขั้นหรือการเพิ่ม ความรับผิดชอบ การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามาจากการที่เป็นที่รู้จัก ประสบความสำเร็จและน่าเชื่อถือ บางคนเมื่อถึงขั้นนี้ก็เพียงพอแล้ว แต่บางคนต้องการมากกว่านั้น

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization Need) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรู้สึกนึกคิด หรือสิ่งตั้งความปรารถนา สูงสุดเอาไว้ โดยใช้ความสามารถทุกอย่าง อย่างที่มีอยู่ คือ การไปให้ถึงศักยภาพสูงสุด ทั้งนี้แต่ละคน ย่อมมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน

มาส โลว์ กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลเมื่อได้รับการ ตอบสนองก่อนและเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นๆ จะไม่เกิดแรงจูงใจแล้ว แต่จะ เกิดความจูงใจด้วยการตอบสนองตามลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป

1.4.2 ทฤษฎีสองปัจจัย

เฮอริช เบอริค เมเยอร์ เนอร์ และ ซายเดอร์แมน (Frederick, Bernard, and Barbara, 2011: 113-115) ได้ศึกษาพัฒนา ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ขึ้นช่วงปี ค.ศ. 1960 โดยพบว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึง พพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือการเจริญเติบโต (Motivation or Growth Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene or Maintenance Factors)

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยการเจริญเติบโต คือ ปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรให้ ในองค์กรได้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน ประกอบด้วย

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากร สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จัก ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของตน

(3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานมีความน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความท้าทายในการลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบ

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีอำนาจอย่างเต็มที่ ในการตัดสินใจไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้นมีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงานในสถานที่ต่างๆ มากยิ่งขึ้น

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และนำไปสู่ความพยายามและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้องค์กร และช่วยตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้

2) ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่หากขาดหายไป หรือเกิดความไม่พอ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน แม้มีอยู่ก็จะไม่ทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน แต่หากไม่พอหรือขาดหาย จะทำให้เกิดความไม่พอใจกับงานและองค์กรประกอบด้วย

(1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

(4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy & Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

(6) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น เสียงรบกวน อากาศ บรรยากาศ สภาพแวดล้อมและสิ่งแวดล้อมด้านอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องไม้เครื่องมือต่างๆ

(7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

(8) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

(9) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

1.4.3 ทฤษฎีการจูงใจERC

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แสดงความเห็นไว้ว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ (จำนง เหล่าคงธรรม, 2554: 20-21) โดยพัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยพบว่า ความต้องการหลักของมนุษย์มีอยู่ 3 ประการ คือ

E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด

R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม

G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและการเจริญเติบโต

1) ความต้องการอยู่รอดจะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น ในด้านองค์กร คือ ความต้องการค่าจ้าง โบนัสและผลตอบแทน ความปลอดภัย ตลอดจนความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสภาพการทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น

2) ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษย์สัมพันธ์สำหรับในองค์กรคือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำหรือยศฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

3) ความต้องการก้าวหน้าและการเจริญเติบโต หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน การพัฒนาเติบโตด้านความรู้ความสามารถสำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะได้รับผิชอบเพิ่มขึ้นหรือความต้องการอยากได้กิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้น

1.4.4 ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของแม็คเคลเลนแลนด์ ได้กล่าวถึงความต้องการ 3 ประการของมนุษย์ไว้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการที่ได้รับของแม็คเคลเลนแลนด์ มุ่งไปที่ความต้องการที่บุคคลจะได้รับอยู่ในตลอดประสบการณ์ของชีวิต ในทฤษฎีนี้ถูกกำหนดขึ้น โดย เดวิด ซี แม็คเคลเลนแลนด์ (David C. McClelland) ในช่วงศตวรรษที่ 1960 ซึ่งเน้นไปที่ความต้องการ 3 ประการ จากความต้องการจำนวนมากของมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนา

1) ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น โดยมีความพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ ด้านหรือมีความสามารถแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ดังนี้

(1) บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง ชอบที่จะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริงๆ

(2) บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง ชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใด และมีความน่าเชื่อถือได้ เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่ทำให้เขาสามารถจะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป

(3) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะรับผิชอบ และชอบที่จะแก้ปัญหาเพื่อจะประสบความสำเร็จสูง ชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใด และมีความน่าเชื่อถือได้เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่ทำให้เขาสามารถจะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไป และยากเกินไป

2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดี และเกี่ยวกับบุคคลอื่นๆ ในสังคมการมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกันกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ได้รับการช่วยเหลือ และตอบสนองความต้องการของตนได้ ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวกับความต้องการความชอบและสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมาบุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

(1) พยายามที่จะสร้างรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

(2) อยากจะให้บุคคลอื่นชื่นชอบ

(3) แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกลุ่มในองค์กร

บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์มาก จึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นมากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่น จะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจ และพยายามเข้าใจถึงความรู้สึกของฝ่ายอื่นๆ ให้มาก

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นว่า บุคคลนั้นสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นได้ เพื่อให้บรรลุความต้องการของตนเองโดยมีการทำทุกวิถีทางซึ่งให้ได้มาถึงอำนาจ ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจที่สามารถกระทำการเหนือผู้อื่นได้ ความต้องการอำนาจจะเกี่ยวพันกับความปรารถนาจากความพยายามต้องการควบคุมผู้อื่น และพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ เมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจ

คุณลักษณะบุคคลที่มีความต้องการอำนาจเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาสูงสุด ดังนั้น จึงมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของบุคคลและงานวิจัยของแม็คเคลแลนด์ที่เกี่ยวกับความต้องการที่บุคคลได้รับ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการได้ ดังนี้

(1) ความต้องการความสำเร็จ จะเป็นสิ่งจูงใจยิ่งกว่าความต้องการในผลประโยชน์ การเพิ่มปริมาณความพึงพอใจของคนที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้น จะเริ่มจากการตั้งเป้าหมายแก่ตัวเองเพื่อให้เกิดความท้าทาย จนกระทั่งสามารถทำให้เกิดความสำเร็จลงได้ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความต้องการในความสำเร็จต่ำ โดยทั่วไปแล้วก็มักจะเป็นคนชอบหลีกเลี่ยงความท้าทาย ความรับผิดชอบและความเสี่ยง

(2) ความต้องการอำนาจ คนที่มีความต้องการอำนาจสูงสุด จะถูกจูงใจเพื่อให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น และสันนิษฐานได้ว่าเป็นคนที่จะสามารถรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ คนพวกนี้มีที่ท่าว่าจะแสวงหาความก้าวหน้า และมีความรับผิดชอบอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความก้าวหน้า ผู้จัดการที่มีอำนาจจะรู้สึกสบายในสถานการณ์ของการแข่งขันและมีความสุขในการทำงานที่เป็นคนตัดสินใจ

(3) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ผู้จัดการที่มีความต้องการให้มาซึ่งมีมิตรสัมพันธ์สูง จะมีรูปแบบการจัดการโดยเน้นศูนย์กลางความร่วมมือ คนเหล่านี้ชอบที่จะให้ลูกน้องได้ทำงานให้สำเร็จในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมงาน ข้อเสียคือ ผู้จัดการที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์สูง อาจสูญเสียถึงประสิทธิภาพของตนเอง หากมีความต้องการทางสังคม และมีมิตรสัมพันธ์เป็นเครื่องตัดสินใจในการจัดการ



ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎี	ผู้แต่ง	หลักการ
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ	มาสโลว์	<p>แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มนุษย์มีความต้องการไม่มีสิ้นสุด 2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือที่เรียกว่า ลดแรงขับต่อพฤติกรรมลง 3. ความต้องการของมนุษย์นั้น จะเรียงลำดับตามความสำคัญ จากระดับต่ำไประดับสูงตามลำดับขั้นดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) ความต้องการทางร่างกาย คือความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด 2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง 3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับเป็นความต้องการส่วนหนึ่งของสังคมต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ 4) ความต้องการยกย่อง ความภูมิใจในตนเองเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากสังคมต้องการส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ
ทฤษฎีสองปัจจัย	เฮิร์ซเบิร์ก	<p>ปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า 2. ปัจจัยอนามัย ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมขององค์กร ปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทฤษฎี	ผู้แต่ง	หลักการ
ทฤษฎีแรงจูงใจ	แม็คเคิลแลนซ์	ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. ความต้องการความสำเร็จ 2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ 3. ความต้องการอำนาจ
ทฤษฎีการจูงใจ ERG	อัลเดอร์เฟอร์	ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. ความต้องการอยู่รอด 2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม 3. ความต้องการก้าวหน้าและเจริญเติบโต

2. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินธุรกิจที่ทำการผลิตภัณฑ์เมลามีนภายใต้เครื่องหมายการค้า “ซูเปอร์แวร์” ทรานกเพนกวิน ซึ่งเป็นที่รู้จักกันแพร่หลายและยอมรับในคุณภาพ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศทั่วโลก ตลอดระยะเวลา 50 ปีที่ผ่านมา ธุรกิจของบริษัทได้เติบโตอย่างต่อเนื่อง จนก้าวสู่ความเป็นบริษัทมหาชน และได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยมาจากการจำหน่ายสินค้าภายในประเทศประมาณ 80% และจากการส่งออกต่างประเทศประมาณ 20% ปัจจุบันมีบริษัทในเครือ และบริษัทร่วมทุนกับต่างประเทศ รวม 18 บริษัท

2.1 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ได้ประกาศวิสัยทัศน์และพันธกิจให้ผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานทุกระดับในองค์กรได้รับทราบ มีความเข้าใจร่วมกัน และประสานงานกันเพื่อร่วมกันช่วยผลักดันให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายและก้าวไปในทิศทางที่กำหนดไว้อย่างมั่นคงนอกจากนี้ บริษัทยังได้เผยแพร่วิสัยทัศน์และพันธกิจแก่สาธารณชน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของบริษัทเพื่อรับรู้ทิศทางและอนาคตของบริษัท และดำเนินธุรกิจร่วมกันกับบริษัทได้อย่างมั่นใจบริษัทกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทได้ทบทวนวิสัยทัศน์และพันธกิจทุกๆ 5 ปี ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนปัจจัยภายในและภายนอก ทั้งนี้วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทในปี พ.ศ. 2558 มีดังนี้

2.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นผู้ผลิตเมลามีนรายใหญ่ที่สุดในโลกและเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกในเอเชีย

2.1.2 พันธกิจ (Mission)

1) ส่งเสริมให้มีบรรยากาศของการเรียนรู้ และแบ่งปันองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital)

2) พัฒนา เพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ สมรรถนะในการแข่งขันห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain)

3) ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของจริยธรรม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี

4) พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม

บริษัทได้เข้าเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2534 โดยเพิ่มทุนจดทะเบียนจาก 170 ล้านบาท เป็น 200 ล้านบาท และได้เปลี่ยนสถานะเป็นบริษัทมหาชน เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ต่อมาได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 470 ล้านบาท เมื่อวันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2537 และเพิ่มทุนจดทะเบียนอีกครั้งเป็น 500 ล้านบาท เมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2539 โดยมีหุ้นที่เรียกชำระมูลค่าครบแล้วจำนวน 400 ล้านบาท และภายหลังการปรับโครงสร้างหนี้

2.2 สวัสดิการพนักงาน

บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ได้มอบสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการตอบแทนพนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างตามข้อกำหนดกำหนด

2.2.1 วันหยุดประจำปีตามที่บริษัทกำหนดวันหยุดประจำปีให้พนักงาน

ดังนี้

- 1) พนักงานที่ทำงานเข้ากะหยุดวันอาทิตย์
- 2) พนักงานที่ทำงานเกี่ยวกับการผลิตโดยตรง หยุดวันอาทิตย์
- 3) พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน หยุดวันเสาร์-วันอาทิตย์
- 4) พนักงานฝ่ายพิธีกรที่ทำงาน หยุดวันอาทิตย์

2.2.2 วันหยุดตามประเพณีนิยม

บริษัทกำหนดวันหยุดตามประเพณีนิยมให้พนักงานหยุดงานปีละไม่น้อยกว่า 13 วันทำงาน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ซึ่งบริษัทได้กำหนดวันหยุดให้โดยจะประกาศให้ทราบก่อนวันที่ 1 มกราคมของแต่ละปี และบริษัทจะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานส่วนวันหยุดประเพณีที่บริษัทกำหนด ถ้าวันหยุดประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยวันหยุดประเพณีนั้นในทำงานถัดไป

2.2.3 วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พนักงานรายเดือนและพนักงานรายวัน มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี โดยมีเงื่อนไขดังนี้

- 1) พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปี นับตั้งแต่วันเข้าทำงาน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง
- 2) พนักงานที่ทำงานครบ 3 ปี นับตั้งแต่วันเข้าทำงาน มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 10 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง
- 3) พนักงานที่มีสิทธิใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องใช้สิทธิให้หมดภายในปีนั้น ไม่สามารถสะสมวันหยุดไปสมทบในปีต่อไป
- 4) หากพนักงานมีความประสงค์ที่จะใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน เพื่อที่ผู้บังคับบัญชาจะได้พิจารณาอนุมัติ

2.2.4 การลากิจ

บริษัทกำหนดหลักเกณฑ์การลากิจไว้ ดังนี้

- 1) พนักงานรายเดือน สามารถลากิจเพื่อประกอบภารกิจส่วนตัวได้ปีละ 6 วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง ในส่วนการลากิจเกิน 6 วันทำงาน จะไม่ได้รับค่าจ้าง สำหรับรายเดือนที่อยู่ในระหว่างการทดลองงานมีสิทธิลากิจ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- 2) พนักงานรายวัน สามารถลากิจเพื่อประกอบภารกิจส่วนตัวได้ปีละ 6 วันทำงาน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
- 3) การลากิจแต่ละครั้งต้องเขียนใบลาล่วงหน้า เพื่อขออนุมัติผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย 1 วัน
- 4) ในกรณีที่พนักงานมีกิจธุระจำเป็นกระทันหัน ซึ่งไม่สามารถยื่นใบลาล่วงหน้าได้

2.2.5 การลาป่วย

- 1) พนักงานที่เจ็บป่วยมิใช่เนื่องจากการทำงาน และไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยพนักงานจะได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วันทำงาน
- 2) เมื่อพนักงานเจ็บป่วยจนไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ให้พนักงานแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วที่สุด หากไม่สามารถแจ้งด้วยตนเองได้ ให้ญาติหรือเพื่อนแจ้งแทน
- 3) การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำงานขึ้นไป พนักงานจะต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันหรือของสถานพยาบาลของราชการมาแสดงประกอบการลา

2.2.6 การลาคลอด

พนักงานหญิงที่มีครรภ์ ต้องแจ้งให้หน่วยงานบุคคลและผู้บังคับบัญชาทราบทันที เมื่อทราบว่ามีการตั้งครรภ์

- 1) พนักงานหญิงที่มีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยรวมวันหยุด โดยพนักงานจะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน และพนักงานต้องนำใบรับรองแพทย์และสูติบัตรมาแสดงประกอบการลา เมื่อกลับมาทำงาน
- 2) การลาเพื่อไปตรวจครรภ์ หรือการลาเนื่องจากการแท้งบุตรที่มีระยะการตั้งครรภ์ไม่ถึง 28 สัปดาห์ บริษัทไม่ถือว่าเป็นการลาเพื่อการคลอดบุตร แต่ให้ถือว่าเป็นการลาป่วยหรือลากิจ

2.2.7 การลาไปฝึกอบรมวิชาการ (ระดมพล)

ให้พนักงานมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาการหรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยพนักงานผู้นั้นต้องยื่นใบลาพร้อมทั้งหลักฐานทางราชการ เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้ทราบล่วงหน้าก่อน 7 วัน โดยบริษัทจะจ่ายเงินค่าจ้างให้เต็มตามกำหนดวันที่ระบุในหมายเรียกพลของทางราชการ แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน โดยรวมวันหยุด

2.2.8 การลาเพื่ออุปสมบท

- 1) พนักงานที่มีอายุการทำงานครบ 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานรายเดือน บริษัทจะพิจารณาให้ลาอุปสมบทได้ไม่เกิน 30 วันให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างลาด้วย และได้รับค่าจ้างเต็ม ทั้งนี้จะต้อง ได้รับการอนุมัติจากกรรมการสายงาน หรือผู้จัดการโรงงานก่อน โดยให้ยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน พร้อมทั้งนำหลักฐานการอุปสมบทมาแสดงด้วย

- 2) การลาอุปสมบทนี้ ให้ลาได้เฉพาะการอุปสมบทครั้งแรกเท่านั้น
- 3) การลาอุปสมบทให้เป็นไปตามระเบียบและขั้นตอนที่บริษัทได้กำหนดไว้

และต้องยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

2.2.9 การลาเพื่อสมรส

บริษัทอนุญาตให้พนักงานลาเพื่อสมรส โดยได้รับค่าจ้างเต็มไม่เกิน 7 วัน (ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย) และการลานั้นอนุมัติให้ลาเพียงครั้งแรกเท่านั้น โดยต้องมีหลักฐานมาแสดงต่อหน่วยงานบุคคลและต้องยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

2.2.10 การลาเพื่อประกอบพิธีงานศพ

บริษัทอนุญาตให้พนักงานลาเพื่อประกอบพิธีงานศพในกรณีที่บิดา มารดา สามี ภรรยา หรือบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมายของพนักงานถึงแก่กรรม โดยได้รับค่าจ้างเต็มไม่เกิน 7 วัน (ให้นับรวมวันหยุดที่มีอยู่ในระหว่างวันลาด้วย)

2.2.11 การลาเพื่อทำหมัน

พนักงานมีสิทธิลาเพื่อทำหมันแล โดยมีหลักเกณฑ์และระเบียบดังต่อไปนี้

- 1) พนักงานขอลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด โดยได้รับค่าจ้าง
- 2) การขอลาเพื่อทำหมันและเนื่องจากการทำหมัน ต้องขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาโดยยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาแล้วจึงจะหยุดงานได้ และให้นำใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมามอบต่อบริษัทภายใน 7 วัน นับแต่วันเริ่มกลับเข้าทำงาน
- 3) การลาเพื่อทำหมันที่ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และระเบียบที่กำหนดไว้ บริษัทถือว่าพนักงานผู้นั้นขาดงาน

2.2.12 การลาเพื่อฝึกอบรม

- 1) เพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
 - 2) การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น
 - 3) การลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน
- ให้พนักงานแจ้งถึงสาเหตุที่ลาโดยชี้แจง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้บริษัททราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน

2.2.13 เครื่องแบบพนักงานชุดยูนิฟอร์ม

สวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน บริษัทก็จะจัดให้คนละ 5 ชุด ให้กับพนักงานหลังจากผ่านทดลองงาน พร้อมชุดเฉพาะงาน อุปกรณ์เซฟตี้

2.2.14 ค่าล่วงเวลา และเงินโบนัส

ค่าล่วงเวลา เป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

เงินโบนัส คือ เงินค่าตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน เป็นรางวัลแก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง อันเนื่องมาจากบริษัทมีผลประกอบการที่ดี ผลกำไรบรรลุนเป้าหมาย เงิน โบนัสนี้โดยหลักการแล้ว จะจ่ายให้พนักงานเพื่อตอบแทนผลงานของพนักงานที่ผ่านมา และเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการสร้างผลงานที่ดีในปีถัดไปด้วย

2.2.15 สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี ตาม พ.ร.บ. คู่้มครองแรงงาน การตรวจสอบสุขภาพพนักงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งพนักงานทุกคนมีหน้าที่เข้ารับการตรวจตามโปรแกรมที่บริษัทกำหนดไว้

2.2.16 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สวัสดิการหลักประกันความมั่นคงให้พนักงาน โดยมีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยหักจากค่าจ้างของพนักงานทุกๆ เดือน แล้วนำส่งเงินสะสมเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนดในใบแจ้งอัตราสะสมของกองทุน

2.2.17 การมอบทุนการศึกษา

สวัสดิการมอบทุนการศึกษาให้กับพนักงาน โดยมีในระดับ ปริญญาโท และปริญญาเอก และมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงานในกรณีเรียนดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

2.2.18 หอพักสำหรับพนักงาน

สวัสดิการที่อยู่อาศัยให้กับพนักงาน โดยมีหอพักสำหรับพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างอำเภอสามารถเข้าพักได้ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ

2.2.19 การมอบทองคำ

สวัสดิการมอบทองคำให้กับพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานครบอายุการทำงานเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

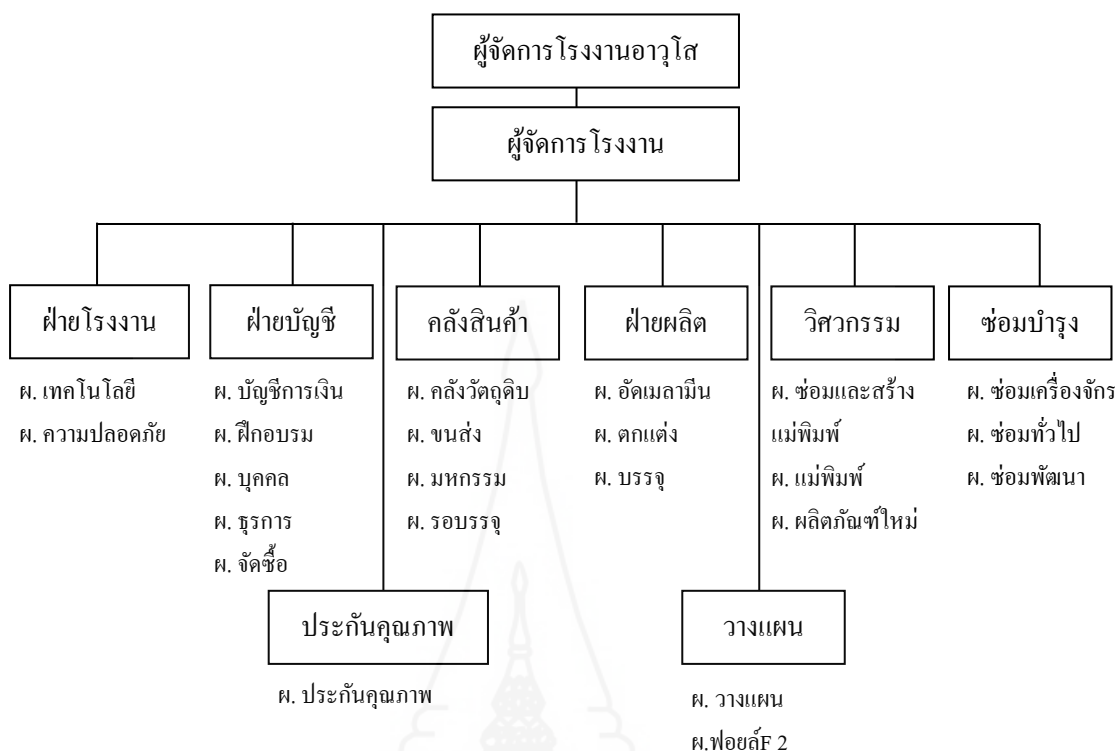
- 1) พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 5 ปี ได้รับทองคำหนัก ครึ่งสลึง
- 2) พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 10 ปี ได้รับทองคำหนัก 1 สลึง
- 3) พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 15 ปี ได้รับทองคำหนัก 50 สตางค์
- 4) พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 20 ปี ได้รับทองคำหนัก 1 บาท
- 5) พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 25 ปี ได้รับทองคำหนัก 3 บาท
- 6) พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 30 ปี ได้รับทองคำหนัก 5 บาท
- 7) พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 35 ปี ได้รับทองคำหนัก 7 บาท
- 8) พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ 40 ปี ได้รับทองคำหนัก 10 บาท

2.2.20 เงินช่วยเหลือพิเศษเมื่อครบเกษียณอายุ

สวัสดิการช่วยเหลือพิเศษเมื่อพนักงานครบเกษียณอายุ 60 ปี โดยจะได้รับเงิน 10 เดือน และอายุงาน 5 ปี จะได้รับเงินช่วยเหลือเพิ่ม 1 เดือน

2.3 โครงสร้างองค์กร





ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐิติมา หลักทอง (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานสูงสุด ผลการศึกษาว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความหลากหลายของงานสูงสุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่สูงที่สุด

ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรที่สุด ผลการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนรายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรีมีความแตกต่างกัน

สมศักดิ์ ปิตตานัง (2555) ศึกษาเรื่องความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร ส่วนการปฏิบัติงานร่วมกัน ประกอบด้วย ด้านการจัดตั้งทีม ด้านการระดมความคิดเห็น ด้านการวางบรรทัดฐาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) จำนวน 234 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า อายุและการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้านแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.410

พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555) ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ

มากที่สุด โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้ ตามลำดับ และบุคลากรมีระดับพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรับรู้และด้านพฤติกรรม มีผลกระทบต่อปัจจัยพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาโอกาส ด้านความคิดริเริ่ม ด้านผู้นำทางความคิด และด้านการประยุกต์ใช้ โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการรับรู้ของบุคลากร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการประยุกต์ใช้มากที่สุด และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาโอกาสน้อยที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมของบุคลากร มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ด้านการประยุกต์ใช้น้อยที่สุด สำหรับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกไม่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านของบุคลากร สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)

ธิดารัตน์ โนญเขียว (2555) ได้ศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท โทเทิล วอเตอร์ จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดเห็นและให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนสายงานด้านสวัสดิการควรมีการปรับรายได้และผลตอบแทนประจำปีให้มีการจัดกิจกรรมภายในองค์กรและปลูกฝังจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยตัวอย่างในกลุ่มได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.84 และ 0.86 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่ การวิเคราะห์ Independent t-Test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระยะเวลา

การทำงาน ตั้งแต่ 1-4 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาและสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (2) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น (3) ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกินอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพัน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อนำผลการวิจัยเสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารในแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอนาคต ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกินอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับพบว่า มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรองลงมาคือ บรรทัดฐานทางสังคมและด้านความต่อเนื่อง

พริณทร์ชา สมานสินธุ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีของบริษัท เบสท์เพอฟอร์แมซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จากการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานของพนักงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์การทำงานของพนักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท เบสท์เพอฟอร์แมซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับความผูกพันในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นพนักงานในองค์กรแห่งนี้ ท่านรักองค์กรนี้เสมือนว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้าน ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความเข้าใจกระบวนการ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่ทำท่าย ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านระดับประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ขององค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายข้อพบว่า ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล จะมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วย

พิทยา โภคา (2553) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ศึกษาปัจจัยลักษณะงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก และศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีลำดับขั้นตอน โดยสุ่มตัวอย่างแบบวิจระญาณ แบบเจาะจง เลือกจาก พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ โดยผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานด้านงานที่ทำท่าย ด้านงานที่หลากหลาย ด้านความประจักษ์ในงาน ด้านความมีอิสระในงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ไปในทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านโอกาสก้าวหน้าในงานที่เป็นไปทิศทางเดียวกัน และอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้านทั้ง ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และ

ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญในการทำงาน และด้านความสอดคล้องทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านทัศนคติหรือด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านการคงอยู่ และด้านความผูกพันต่อบริษัทด้านบรรทัดฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

พชรมน โหตระไวศยะ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) และศึกษาถึง แรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติและความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ ตัวแปรตามทั้ง 3 ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดระหว่างตัวแปรตามได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงาน ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผลการวิจัยนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลให้กับองค์กรและผู้บริหารใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยได้ตระหนักถึงระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อแรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อองค์กร ซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร เพื่อหาทางแก้ไขข้อบกพร่อง และหลีกเลี่ยงปัจจัยที่มีความเสี่ยง ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ทำให้พนักงานอาจเกิดความไม่พอใจและลดระดับความผูกพันและความจงรักภักดีลง ส่งผลเสียในการปฏิบัติงานที่ตัวพนักงานและองค์กร เพื่อส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

วารุณี คำแก้ว (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อบัญชีดังกล่าวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านบรรยากาศที่ทำงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านโอกาสก้าวหน้าผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ

ตารางที่ 2.2 สรุปภาพรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้แต่ง	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	ระเบียบงานวิจัย	ผลวิจัย
ฐิติมา หลักทอง	ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วน อุตสาหกรรม	1. เพื่อศึกษาความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ผลิตชิ้นส่วน อุตสาหกรรมยานยนต์	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-test	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง
ยานยนต์แห่ง หนึ่งในนิคม อุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี		2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทผลิต ชิ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์	วิเคราะห์ค่า ความแปรปรวน ค่า F-test ค่าไคสแควร์	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้แต่ง	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	ระเบียบงานวิจัย	ผลวิจัย
สมศักดิ์ ปิตตานัง	ความผูกพันของ องค์กรที่มี อิทธิพลต่อ การปฏิบัติงาน ร่วมกัน	1. เพื่อศึกษาถึงความ ผูกพันขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-test วิเคราะห์ค่า ความแปรปรวน ค่า F-test ค่า LSD	มีความผูกพันอยู่ ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน 1. ด้านความ เชื่อมั่นตาม นโยบาย 2. ด้านความเต็มใจ ที่จะทำเพื่อ องค์กร 3. ด้านความ ต้องการอยู่เป็น สมาชิกของ องค์กร
พรทิพย์ ไชยฤกษ์	ความผูกพันต่อ องค์กรและ พฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์ของ บุคลากร สถาบันวิจัย แสงซินโครตรอน (องค์กร มหาชน)	1. เพื่อศึกษาระดับความ ผูกพันต่อองค์กรระดับ พฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์ของ บุคลากร 2. เพื่อศึกษาถึงความ ผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีผลต่อ พฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์ของ บุคลากร	ค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ การถดถอยเชิง พหุแบบขั้นตอน	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงาน อยู่ในระดับมาก ในด้านความรู้สึก รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรม และด้านการรับรู้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้แต่ง	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	ระเบียบงานวิจัย	ผลวิจัย
ธิดารัตน์ โนภูเชียว	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท โทเทิล วอเตอร์ จำกัด	1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันขององค์กรของบุคลากร บริษัท โทเทิล วอเตอร์ จำกัด	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ แจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test วิเคราะห์ค่า ความแปรปรวน ค่า F-test วิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันไม่แตกต่างกัน
แสงเดือน รักษาใจ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทัศนศึกษา บริษัท กรุงเทพ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ แจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test วิเคราะห์ค่า ความแปรปรวน ค่า F-test วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้แต่ง	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	ระเบียบงานวิจัย	ผลวิจัย
ปาริชาติ บัวเป็ง	ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด)	1. เพื่อศึกษาระดับ ความผูกพัน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อ องค์กร 3. เพื่อนำผลการวิจัย เสนอแนะเป็นแนวทาง ต่อผู้บริหารในแนวทาง เสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน ในอนาคต	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-test วิเคราะห์ค่า ความแปรปรวน ค่า F-test วิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม และ ด้านความต่อเนื่อง
พรินทร์ชา สมานสินธุ์	การศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อ การสร้างความ ผูกพันของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด	1. เพื่อศึกษาระดับ ความผูกพัน 2. เพื่อศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัย ลักษณะงาน 3. เพื่อศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัย ประสบการณ์ 4. เพื่อศึกษาความ สัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ลักษณะงานกับความ ผูกพัน	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ แจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-test วิเคราะห์ค่า ความแปรปรวน ค่า F-test วิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของ พนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้แต่ง	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	ระเบียบงานวิจัย	ผลวิจัย
พิทยา โภคา	ปัจจัยที่มี	1. เพื่อศึกษาระดับ	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ	ปัจจัยด้านลักษณะ
	ความสัมพันธ์กับ	ความผูกพัน	ส่วนเบี่ยงเบน	งานและปัจจัยด้าน
	ความผูกพันต่อ	2. เพื่อเปรียบเทียบระดับ	มาตรฐาน	คุณภาพชีวิตการ
	องค์กรของ	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่า t-test	ทำงาน อยู่ในระดับ
	พนักงานโรงงาน	3. เพื่อศึกษาปัจจัย	วิเคราะห์ค่า	ปานกลาง
	อุตสาหกรรม	ลักษณะงานที่มี	ความแปรปรวน	
	ผลิตภัณฑ์	ความสัมพันธ์กับ	ค่า F-test	
	พลาสติก จังหวัด	ความผูกพัน	วิเคราะห์	
พชรมน โทตระไวศยะ	สมุทรปราการ	4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์	
		ในการทำงาน	สหสัมพันธ์	
	การปัจจัยที่มี	1. เพื่อศึกษาระดับ	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ	ระดับความผูกพัน
	อิทธิพลต่อความ	ความผูกพัน	ส่วนเบี่ยงเบน	ต่อองค์กรของ
	ผูกพันในองค์กร	2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผล	มาตรฐาน	พนักงาน
	ของพนักงานใน	ต่อความผูกพัน	ค่า t-test	อยู่ในระดับ
	โรงงาน	3. เพื่อนำผลการวิจัย	วิเคราะห์ค่า	ปานกลาง
	อุตสาหกรรม	เสนอแนะเป็นแนวทาง	ความแปรปรวน	มากที่สุดคือ
อิเล็กทรอนิกส์	ต่อผู้บริหารในแนวทาง	ค่า F-test	ด้านความรู้สึก	
	เสริมสร้างความผูกพัน	วิเคราะห์	ด้านบรรทัดฐาน	
	ต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์	ทางสังคม และ	
		สหสัมพันธ์	ด้านความต่อเนื่อง	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ผู้แต่ง	หัวข้อเรื่อง	วัตถุประสงค์	ระเบียบงานวิจัย	ผลวิจัย
วารุณี คำแก้ว	ความผูกพันต่อ องค์กรของ พนักงาน ไทย ธนาคาร จำกัด (มหาชน)	1.เพื่อศึกษาระดับ ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานไทย ธนาคาร จำกัด (มหาชน)	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-test วิเคราะห์ค่า ความแปรปรวน ค่า F-test วิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	พนักงานงาน ส่วนใหญ่ให้ ความสำคัญ เกี่ยวกับความ ผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานรายเดือนของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 262 คน อ้างอิงจากรายงานสรุปอัตรากำลังคนของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2560 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามานะ (Yamane, 1973: 725) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{กำหนดค่า } e &= 5\% \\ &= (0.05) \\ \text{โดยกำหนดค่า } n &= \text{ขนาดตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนประชากร} \\ e &= \text{ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิด} \\ n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{262}{1 + 262(0.05)^2} \\ &= \frac{262}{1.65} \\ &= 157.57 \\ &= 158 \text{ ราย} \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)

พนักงานรายเดือน	
หน่วยงาน	จำนวน (คน)
ฝ่ายโรงงาน-ส่วนกลาง	4
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	13
ฝ่ายผลิตเมลามีน	116
ฝ่ายวิศวกรรม	25
ฝ่ายประกันคุณภาพ	9
ฝ่ายวางแผน	23
ฝ่ายคลังสินค้า	34
ฝ่ายปฏิบัติการ	18
ฝ่ายซ่อมบำรุง	20
รวม	262

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) รวมทั้งสิ้นจำนวน 158 คน โดยมีการพัฒนาแบบสอบถามตามกระบวนการสร้างเครื่องมือวิจัย และดำเนินการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ

2.1 การสร้างเครื่องมือในการศึกษา ดังนี้

2.1.1 ศึกษาการสร้างแบบสอบถาม กำหนดเนื้อหาแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย

2.1.2 ศึกษาค้นคว้าข้อมูล จากบทความระบบสารสนเทศเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางกำหนดรูปแบบและจำนวนข้อของแบบสอบถาม

2.1.3 กำหนดประเด็นและขอบเขต ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1.4 ออกแบบ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน มีแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ รวมแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ทั้งหมด 12 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบใช้ Likert Scale แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มีความคิดเห็นในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุดในการวัดระดับความคิดเห็นจะให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายความว่า เห็นด้วยมาก
3	หมายความว่า เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายความว่า เห็นด้วยน้อย
1	หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปรผล ซึ่งผลจากการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาค} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมาย	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	ความสำคัญมากที่สุด
3.41-4.20	ความสำคัญมาก
2.61-3.40	ความสำคัญปานกลาง
1.81-2.60	ความสำคัญน้อย
1.00-1.80	ความสำคัญน้อยที่สุด

2.2 การทดสอบเครื่องมือ เป็นการทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Valid) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อให้ได้ข้อคำถาม ที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.2.2 นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (รายชื่อตามภาคผนวก ก) เป็นผู้ตรวจสอบ ให้คะแนนในแต่ละข้อ เพื่อแสดงความคิดเห็นว่าคำถามมีความสอดคล้องกับหัวข้อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านหรือไม่ ผู้ศึกษาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถาม และวัตถุประสงค์ได้ค่า IOC = 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ และความเชื่อมั่น พร้อมตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้บุคลากรของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 158 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถาม ได้แก่ ค่าร้อยละ ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ย อายุงาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สำหรับวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถาม ได้แก่ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาสถิติทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) เพื่อแปลข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.3 การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) ที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำนวนผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 158 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำ อักษรย่อและสัญลักษณ์มาใช้ ดังนี้

N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
Df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 158)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	66	41.80
หญิง	92	58.20
อายุ		
ต่ำกว่า 21-30 ปี	33	20.90
31-40 ปี	41	25.90
41-50 ปี	56	35.40
51-60 ปี	28	17.70
ระดับการศึกษา		
มัธยมปลาย/ปวช.	13	8.20
อนุปริญญา/ปวส.	53	33.50
ปริญญาตรี	84	53.20
ปริญญาโท	8	5.10
สถานภาพครอบครัว		
โสด	50	31.60
สมรส	96	60.80
หย่าร้าง	12	7.60
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	48	30.40
15,001-20,000 บาท	62	39.20
20,001-25,000 บาท	26	16.50
25,001-30,000 บาท	22	13.90
อายุงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	47	29.70
10-20 ปี	37	23.40
21-30 ปี	53	33.50
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	21	13.30

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้ เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 และเพศชาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 รองลงมา ได้แก่ อายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 อายุระหว่าง ต่ำกว่า 21-30 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 และน้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 มัธยมปลาย/ปวช. มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 และระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10

สถานภาพครอบครัว ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมา ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 รายได้อยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และน้อยที่สุด คือ รายได้อยู่ระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

อายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 21-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมา คือ อายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 อายุงาน 10-20 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 และน้อยที่สุด คือ อายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนของบริษัท ศรีไทย ซุปเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร นำเสนอข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้านในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามตารางที่ 4.2-4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.71	0.61	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.64	0.72	มาก
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.43	0.93	มาก
รวม	3.59	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.64$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ข้อ	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้	3.30	0.58	ปานกลาง
2.	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายของบริษัทด้วยความเต็มใจ	3.73	0.56	มาก
3.	ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและศรัทธาในผู้บริหารของบริษัทแห่งนี้	3.93	0.63	มาก
4.	ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องของพนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไขเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.88	0.68	มาก
รวม		3.71	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับมากคือ มีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและศรัทธาในผู้บริหารของบริษัทแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ คิดว่าปัญหาของบริษัทเป็นเรื่องของพนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไขเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.88$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้ ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ข้อ	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.	ท่านเต็มใจทุ่มเทและพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ	3.58	0.67	มาก
2.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักหากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.67	0.67	มาก
3.	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	3.68	0.75	มาก
4.	ท่านมีความรู้สึกเสมือนหนึ่งว่าท่านเป็นเจ้าขององค์กร	3.64	0.82	มาก
	รวม	3.64	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ ความพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมา คือ เต็มใจที่จะทำงานหนักหากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.67$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับมาก คือ ท่านเต็มใจทุ่มเทและพยายามในการทำงานเพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ข้อ	ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้จนครบอายุเกษียณ	3.56	0.96	มาก
2.	ท่านยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปถึงแม้บริษัทอื่นจะให้ค่าตอบแทนสูง	3.61	0.96	มาก
3.	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท	3.67	0.80	มาก
4.	ท่านยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปถึงแม้ท่านจะได้ย้ายที่ทำงานไปในจังหวัดอื่นๆ	2.89	1.00	ปานกลาง
รวม		3.43	0.93	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกอยู่ในระดับมาก คือ มีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของท่าน ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา คือ ยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปถึงแม้บริษัทอื่นจะให้ค่าตอบแทนสูง ($\bar{X} = 3.61$) และลำดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปถึงแม้ท่านจะได้ย้ายที่ทำงานไปในจังหวัดอื่นๆ ($\bar{X} = 2.89$)

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทย ซุปเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 4.6-4.17

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t.	Sig.																														
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	66	14.71	0.31	0.81	0.66																														
	หญิง	92	14.96	0.31			2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ชาย	66	14.68	0.39	0.38	0.64	หญิง	92	14.53	0.39	3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ชาย	66	13.95	0.50	0.70	0.33	หญิง	92	13.59	0.49	รวม	ชาย	66	14.45	0.40	0.09	0.54	หญิง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ชาย	66	14.68	0.39	0.38	0.64																														
	หญิง	92	14.53	0.39			3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ชาย	66	13.95	0.50	0.70	0.33	หญิง	92	13.59	0.49	รวม	ชาย	66	14.45	0.40	0.09	0.54	หญิง	92	14.36	0.39								
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ชาย	66	13.95	0.50	0.70	0.33																														
	หญิง	92	13.59	0.49			รวม	ชาย	66	14.45	0.40	0.09	0.54	หญิง	92	14.36	0.39																			
รวม	ชาย	66	14.45	0.40	0.09	0.54																														
	หญิง	92	14.36	0.39																																

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานรายเดือนของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	109.23	36.41	11.54	0.00*
	ภายในกลุ่ม	154	485.70	3.15		
	รวม	157	594.93			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	279.64	93.21	22.27	0.00*
	ภายในกลุ่ม	154	644.43	4.18		
	รวม	157	924.07			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	686.38	228.79	41.87	0.00*
	ภายในกลุ่ม	154	841.49	5.46		
	รวม	157	1527.87			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานรายเดือนของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดต่อไปในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 21-30 ปี	-	-1.00*	-1.50*	-2.60*
31-40 ปี		-	-0.49	-1.60*
41-50 ปี			-	-1.10*
51-60 ปี				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 21-30 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 21-30 ปี	-	-2.22*	-2.66*	-4.16*
31-40ปี			-0.43*	-1.93
41-50 ปี				-1.50*
51-60 ปี				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยจำแนกตามรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อระดับความผูกพันแตกต่างกัน ยกเว้น พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และ 51-60 ปี โดยพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความปรารถนอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามอายุ

อายุ	ต่ำกว่า 21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
ต่ำกว่า 21-30 ปี	-	-2.85*	-4.82*	-5.93*
31-40 ปี		-	-1.97*	-3.08*
41-50 ปี			-	-1.10*
51-60 ปี				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยจำแนกตามรายคู่พบว่าพนักงานที่มีทุกช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	13.55	4.52	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	154	581.37	3.77		
	รวม	157	594.93			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	18.73	6.24	1.06	0.36
	ภายในกลุ่ม	154	905.33	5.87		
	รวม	157	924.07			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	53.60	17.86	1.86	0.13
	ภายในกลุ่ม	154	1474.26	9.57		
	รวม	157	1527.87			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานรายเดือนของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพครอบครัว

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	15.64	7.82	2.09	0.12
	ภายในกลุ่ม	155	579.29	3.73		
	รวม	157	594.93			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	28.27	14.13	2.44	0.09
	ภายในกลุ่ม	155	895.80	5.77		
	รวม	157	924.07			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	99.61	49.80	5.40	0.05*
	ภายในกลุ่ม	155	1428.26	9.21		
	รวม	157	1527.87			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

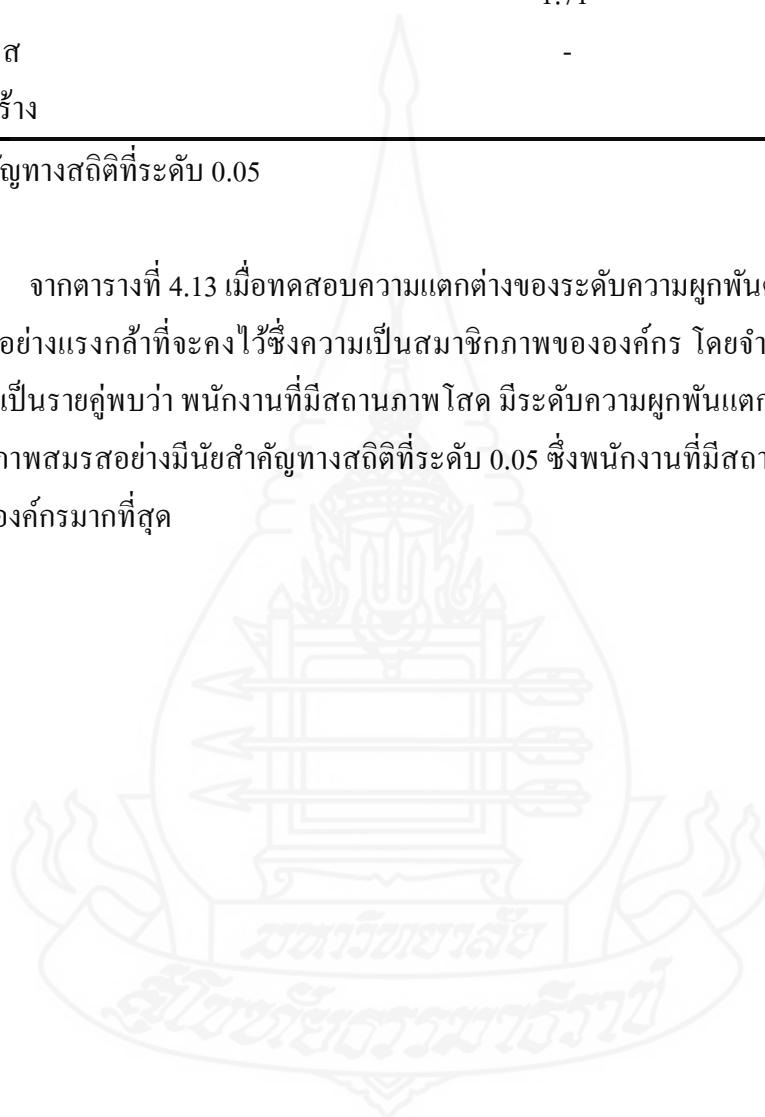
จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานรายเดือนที่มีสถานภาพครอบครัว ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดต่อไปในตารางที่ 4.13 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความปรารถนอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามสถานภาพครอบครัว

สถานภาพ	โสด	สมรส	หย่าร้าง
โสด	-	-1.71*	-1.67
สมรส		-	0.04
หย่าร้าง			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยจำแนกตามสถานภาพครอบครัวเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด



ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	42.57	14.19	3.95	0.09*
	ภายในกลุ่ม	154	552.36	3.58		
	รวม	157	594.93			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9	39.89	13.29	2.31	0.07
	ภายในกลุ่ม	154	884.18	5.74		
	รวม	157	924.07			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	159.89	53.29	6.00	0.01*
	ภายในกลุ่ม	154	1367.97	8.88		
	รวม	157	1527.87			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานรายเดือนของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดต่อไปในตารางที่ 4.15 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้	ต่ำกว่า 15,000	15,001-20,000	20,001-25,000	25,001-30,000
	บาท	บาท	บาท	บาท
ต่ำกว่า 15,000 บาท	-	-0.79*	-1.54*	-0.76
15,001-20,000 บาท		-	-0.74	0.02
20,001-25,000 บาท			-	0.77
25,001-30,000 บาท				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้	ต่ำกว่า	15,001-20,000	20,001-25,000	25,001-30,000
	15,000 บาท	บาท	บาท	บาท
ต่ำกว่า 15,000บาท	-	-1.40*	-2.10*	-2.97*
15,001-20,000 บาท		-	-0.69	-1.57*
20,001-25,000 บาท			-	-
25,001-30,000 บาท				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
1.ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	68.62	22.87	6.69	0.00*
	ภายในกลุ่ม	154	526.31	3.41		
	รวม	157	594.93			
2.ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9	208.97	69.65	15.01	0.00*
	ภายในกลุ่ม	154	715.09	4.643		
	รวม	157	924.07			
3.ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	576.56	192.18	31.12	0.00*
	ภายในกลุ่ม	154	951.31	6.17		
	รวม	157	1527.87			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานรายเดือนของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสามด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดต่อไปในตารางที่ 4.18-4.20

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	-	-0.76	-1.16*	-2.02*
10-20 ปี		-	-0.40	-1.26*
21-30 ปี			-	-0.85
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงาน เป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงาน 10-20 ปี อายุงาน 21-30 ปี และอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	-	-1.20*	-1.99*	-3.54*
10-20 ปี		-	-0.79	-2.99
21-30 ปี			-	-1.54*
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงาน ที่มีอายุงาน 21-30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุงาน 21-30 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	-	-3.12*	-4.09*	-5.13*
10-20 ปี		-	-0.97	-2.01*
21-30 ปี			-	-
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่พบว่า ทุกช่วงอายุ มีระดับความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรายเดือนของบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 262 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทอโรยามเน่ ได้จำนวนทั้งสิ้น 158 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน มีแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีทั้งหมด 3 หัวข้อดังนี้ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีแบบสอบถามทั้งหมด 12 ข้อ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC: Index of item of item Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถามไปแจกจ่ายให้พนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) หลังจากแจกจ่ายแล้วได้ทำการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 158 ชุด คิดเป็น 100% ของกลุ่มตัวอย่าง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามครบทุกฉบับแล้วได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงหาความถี่ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test และ F-test และเมื่อพบว่า 1 คู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ก็ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบค่าเฉลี่ยของวิธี Least Significant Difference (LSD)

1.3 ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานรายเดือนบริษัท

ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่าง 158 คน พบว่า

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 56 คน รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 41 คน อายุระหว่างต่ำกว่า 21-30 ปี มีจำนวน 33 คน และน้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวน 28 คน

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษามากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. มัธยมศึกษา/ปวช. และระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวนน้อยที่สุด

สถานภาพครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส รองลงมาคือ สถานภาพโสด และน้อยที่สุด คือ สถานภาพหย่าร้าง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดมีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท รองลงมาได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้อยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาท และน้อยที่สุด คือ รายได้อยู่ระหว่าง 25,001-30,000

อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากที่สุดมีอายุงาน 21-30 ปี รองลงมา คือ อายุงานต่ำกว่า 10 ปี อายุงาน 10-20 ปี และน้อยที่สุด คือ อายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัท

ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.64$) และอันดับที่ 3 คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

1.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

รายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้ศึกษาตั้งสมมติฐานไว้ว่า พนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

1) พนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) พนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามรายคู่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 21-30 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยจำแนกตามรายคู่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 21-30 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยจำแนกตามรายคู่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 21-30 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

3) พนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) พนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพครอบครัวด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยจำแนกตามสถานภาพครอบครัวเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

5) พนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ด้านที่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความผูกพันแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

6) พนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสามด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงาน 21-30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงาน 21-30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุงาน 21-30 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยจำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันแตกต่างกันกับพนักงานที่มีอายุงาน 10-20 ปี 21-30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือนบริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และสุดท้าย

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดในเรื่ององค์ประกอบของความผูกพันที่มีต่อองค์กรของมาว์เดย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1982) ซึ่งกล่าวว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต้องมีองค์ประกอบกล่าวคือ ประการแรกความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประการที่สอง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และในประการสุดท้าย ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ โนภูเขียว (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท โทเทิลวอเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การทุ่มเทความสามารถ และความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับการศึกษาของนิตา กุลอ่อน (2557) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติที่พบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะต้องมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

2.2.1 เพศ พนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตินา หลักทอง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.2 อายุ พนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ปิตตานัง (2555) ศึกษาเรื่องความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน อายุและการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้านแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.1.3 ระดับการศึกษา พนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตมา หลักทอง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.4 สถานภาพครอบครัว พนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรภัทร วาณิชพิทักษ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ร่วมเจริญพัฒนา จำกัด พบว่า สถานภาพสมรสและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิตมา หลักทอง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารัตน์ โนนุเจียว (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลกร บริษัท โทเทิลวอเตอร์ จำกัด พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.6 อายุงาน พนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีระดับความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกันอินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผลการศึกษารั้งนี้

จากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และเสนอแนะข้อที่ควรนำไปพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาด้านความผูกพันต่อไป

3.1.1 ควรเสริมสร้างนโยบายด้านความผูกพัน สำหรับพนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อย ให้มากขึ้น โดยเน้นการสื่อสารให้ทั่วถึงให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจจะมีการจัดกิจกรรมเพื่อเน้นสร้างความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรักความสามัคคีกันเพิ่มมากขึ้น

3.1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เช่น ให้ผลตอบแทนสำหรับพนักงานในกลุ่มที่มีอายุน้อย ให้ได้รับผลตอบแทนให้เพิ่มมากขึ้นหรือมีผลตอบแทนให้กับพนักงานที่ทุ่มเททำงานได้ตามเป้าหมายเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานรวมทั้งควรส่งเสริมหลักเกณฑ์การประเมินผลหรือเพิ่มขึ้นตำแหน่งที่เป็นธรรมชาติ ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ แต่จะต้องอิงกับผลงานและผลสำเร็จของงานที่ได้ และควรมีการชี้แจงโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพให้มีความชัดเจนมากขึ้น อีกทั้งควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าประชุมสัมมนา เพื่อให้ได้มีความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและจะส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรโดยตรง

3.1.3 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรได้เข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการจัดให้มีกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความใกล้ชิดและสนิทสนมกันมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมในตัดสินใจหรือบริหารองค์กรได้เพื่อที่จะทำให้บุคลากรได้รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นส่วนเดียวกับองค์กร

3.1.4 ด้านลักษณะส่วนบุคคล

1) ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน และเปิดโอกาสให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงได้แสดงความสามารถเท่าเทียมกันต่อไป

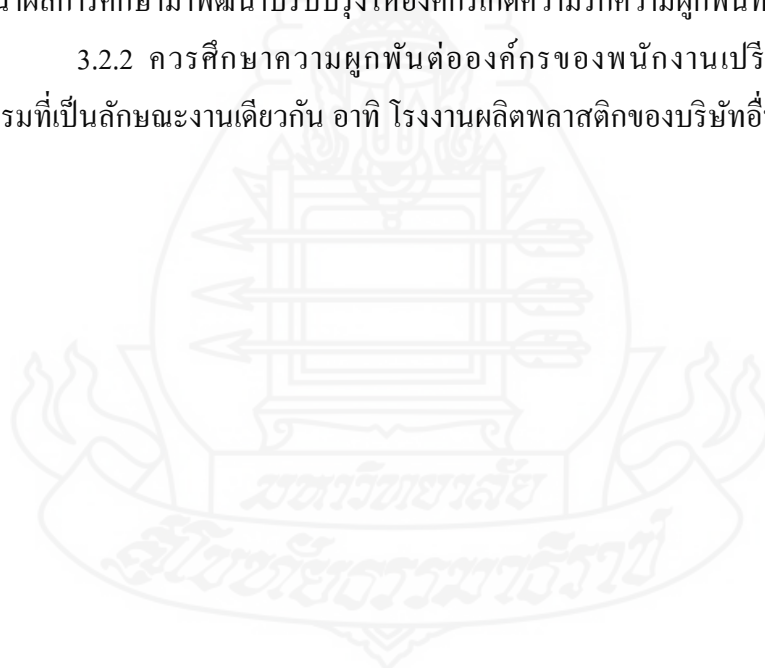
2) ผู้บริหารควรมอบหมายงานสำหรับพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป เน้นใช้ประสบการณ์ การตัดสินใจ และการวางแผนการปฏิบัติงานมากกว่า การปฏิบัติงานภายนอกองค์กร และจะต้องคอยดูแลในเรื่องการปรับตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีอายุน้อยและให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุมากด้วย เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

- 3) ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษาของพนักงานในองค์กร เช่นการให้ทุนการศึกษาต่อ หรือให้สวัสดิการในการช่วยเหลือค่าเทอมในการศึกษา เป็นต้น
- 4) ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้คนในกลุ่มสถานภาพโสด ให้มีความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรต่อไปแม้ไม่ได้มีครอบครัวเป็นตัวแปรสำคัญ แต่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรอยากที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
- 5) ผู้บริหารควรพิจารณารายได้ให้กับพนักงานทุกระดับและตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป
- 6) ผู้บริหารควรเสริมสร้างความผูกพัน ให้กับพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี เพิ่มมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้อง เสริมสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความรักความสามัคคี และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มที่เป็นพนักงานรายวัน เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงให้องค์กรเกิดความรักความผูกพันทั้งองค์กร

3.2.2 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเปรียบเทียบกับบริษัทอุตสาหกรรมที่เป็นลักษณะงานเดียวกัน อาทิ โรงงานผลิตพลาสติกของบริษัทอื่น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บัณฑิตปัญญาและพนักงานวิชาชีพการตลาด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จ่านง เหล่าคงธรรม. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธิดารัตน์ โนภูเขียน. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท โทเทิล วอเตอร์ จำกัด. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด. (รายงานการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกินอินคัสทีร์ส์ประเทศไทย (จำกัด). (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์กรมหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.

- พริษฐ์ชา สมานสินธุ์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์เพอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. (รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- พิทยา โภคา. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ชลบุรี.
- พชรมน โทตระไวศยะ. (2552). ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒน์ปิโตรเคมี จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). การประเมินผลประสิทธิภาพขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเอส พรินติ้งเฮาส์.
- สมศักดิ์ ปิตตานัง. (2555). ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ของพนักงาน บริษัท ซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน). (การศึกษาค้นคว้าปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิชัย แหวนเพชร. (2548). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กรรณมล.
- วันดี วงศ์ธรรม. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือจ้าง จังหวัดมหาสารคาม. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.
- วารุณี คำแก้ว. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- ศักดิ์ชัย ภัคฉินนวน. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขต อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัท
 กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (การศึกษาเฉพาะบุคคลปริญญา
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- สุนิสา กุลอ่อน. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันสุขภาพสัตว์แห่งชาติ.
 (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- Allen N.J., & Meyer, J.P. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment: The Socialization of Manager in
 Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(40), 533-546.
- Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment: The Socialization of Manager in
 Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19(22), 46-56.
- Fazzil, R.A. (1994). *Management Plus: Maximizing Productivity through Motivations,
 Performance, and Commitment*. New York: Irwin Professional.
- Kazlauskaite, Buciuoniene, and Turauskas. (2006). Building employee Commitment in the
 hospitality industry. *Journal of Management*. (3), 302-303.
- Northcraft, G.B. & Neale. (1990). *Organizational Behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of Organizational commitment. *Administrative
 Science Quarterly*, (22), 45-46



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



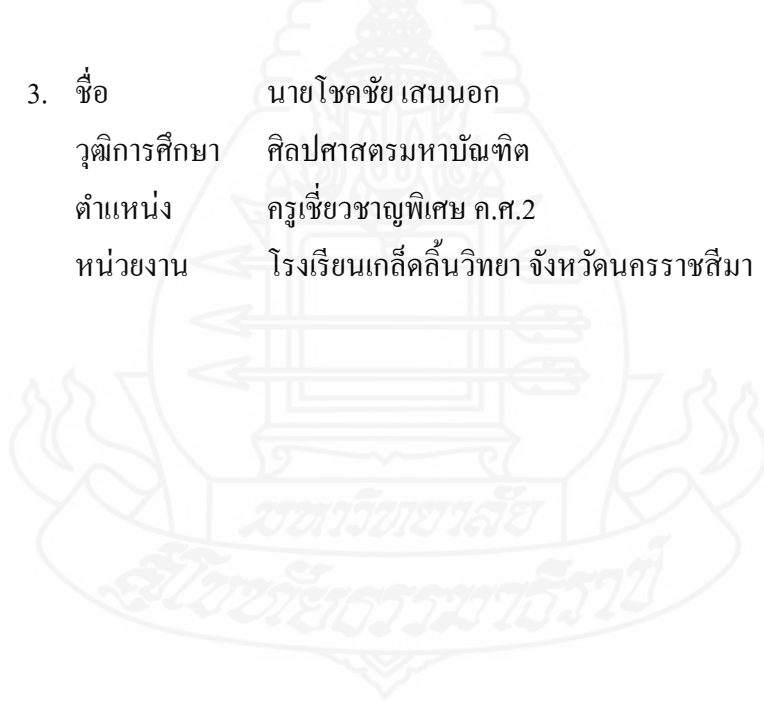
ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายสุพล ตันติเจริญใจ
 วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
 ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกพัฒนาเครื่องจักรและเทคโนโลยีสารสนเทศ
 หน่วยงาน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)
 จังหวัดนครราชสีมา

2. ชื่อ นายมงคล สิงห์แก้ว
 วุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
 หน่วยงาน โรงเรียนสีคิ้ว สวัสดิ์ผดุงวิทยา จังหวัดนครราชสีมา

3. ชื่อ นายโชคชัย เสนนอก
 วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ค.ศ.2
 หน่วยงาน โรงเรียนเกล็ดลิ้นวิทยา จังหวัดนครราชสีมา





ภาคผนวก ข

ผลการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง

ผลการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรายเดือน
บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1	เพศ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	อายุ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ระดับการศึกษา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	สถานภาพครอบครัว	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	อายุงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านเป็นพนักงาน ในบริษัทนี้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายของบริษัท ด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและศรัทธา ในผู้บริหารของบริษัทนี้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่ พนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	ผลการประเมิน			ค่า IOC	ความหมาย
		1	2	3		
5	ท่านเต็มใจทุ่มเทและพยายามในการทำงาน เพื่อให้บริษัท ประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัท ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าของบริษัท	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
8	ท่านมีความรู้สึกเสมือนหนึ่งว่า ท่านเป็นเจ้าขององค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
9	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้ จนครบอายุเกษียณ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10	ท่านยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไป ถึงแม้บริษัทอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	ท่านยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปถึงแม้ท่านจะได้ย้ายที่ทำงานไปในจังหวัดอื่นๆ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ผลรวม IOC = 0.98



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านให้ถูกต้องมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 ต่ำกว่า 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่ามัธยมปลาย มัธยมปลาย / ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท

4. สถานภาพครอบครัว

 โสด สมรส แยกกันอยู่/หย่าร้าง

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 25,001-30,000 บาท ขึ้นไป

6. อายุงาน

 ต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี 21-30 ปี มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องหน้าคำตอบให้ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

- | | | |
|---|-------------|--------------------|
| 5 | หมายความว่า | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายความว่า | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายความว่า | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ท่านเป็นพนักงานในบริษัทนี้					
2. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายของบริษัท ด้วยความเต็มใจ					
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรและศรัทธาในผู้บริหารของบริษัทนี้					
4. ท่านคิดว่าปัญหาของบริษัท เป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือแก้ไขเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
5. ท่านเต็มใจทุ่มเทและพยายามในการทำงาน เพื่อให้บริษัทประสบความสำเร็จ					
6. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้บริษัทประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย					
7. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของบริษัท					
8. ท่านมีความรู้สึกเสมือนหนึ่งว่าท่านเป็นเจ้าขององค์กร					

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
9. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้ จนครบอายุเกษียณ					
10. ท่านยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปถึงแม้บริษัทอื่น จะให้ค่าตอบแทนที่สูง					
11. ท่านมีความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท					
12. ท่านยังเลือกทำงานกับบริษัทนี้ต่อไปถึงแม้ท่าน จะได้ย้ายที่ทำงานไปในจังหวัดอื่นๆ					

** ขอขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ **



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุกนธ์ แจ่มจัน
วัน เดือน ปีเกิด	15 กันยายน 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา พ.ศ. 2544
สถานที่ทำงาน	บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บุคคล

